

**Garantir des emplois
de qualité dans le cadre
de la double transition :
comment les syndicats
négocient une
transition juste**



 **industriAll**



Avec le soutien financier de l'Union européenne



4	Le rapport complet et sa méthodologie
4	Qu'est-ce que la double transition ?
4	Quel impact sur l'emploi ?
6	Comment les transitions modifient-elles les relations industrielles ?
8	Que font les syndicats ?
8	La campagne « Just Transition » d'industriAll European Trade Union
9	Accords sectoriels et futures conventions collectives en Allemagne
10	Négocier le futur de l'industrie en France
11	Relations tripartites en Italie
12	Transitions d'un emploi à l'autre et taux de syndicalisation élevé dans les pays nordiques
12	Réussites et défis en Europe centrale et orientale
14	Quel rôle pour les syndicats, les employeurs et les gouvernements ?



Il est devenu courant de dire que l'Europe est confrontée à une double transition : la numérisation et la décarbonation de l'industrie et de l'économie. Le glissement vers les technologies vertes, l'automatisation et l'intelligence artificielle est désormais une réalité indéniable – tout comme son impact sur l'emploi. En revanche, ce qui est moins clair et moins abordé, c'est l'impact de ce changement sur la qualité des emplois, les salaires, les conditions de travail et la sécurité de l'emploi des travailleurs, mais aussi sur le dialogue social et les négociations collectives à tous les niveaux. Aux yeux des syndicats, ces questions sont essentielles pour défendre leurs membres et renforcer le mouvement syndical. Si le concept de transition juste est désormais fermement ancré dans les débats politiques – en grande partie grâce au travail des syndicats –, les actions de terrain concrètes pour protéger les travailleurs et leurs communautés font souvent défaut.

Le présent résumé est basé sur un rapport plus important commandé par industriAll European Trade Union. Afin de collecter les données, les chercheurs ont rencontré des syndicalistes dans le cadre d'une série de discussions structurées et ont mené des recherches documentaires. Alors que le rapport complet approfondit les études de cas et les implications politiques de la transition vers une économie verte et numérique, ce résumé mettra en lumière certaines des bonnes pratiques mises en évidence par la recherche et indiquera les domaines dans lesquels s'imposent des actions supplémentaires. Ce faisant, ce document présentera les principaux arguments à soumettre aux décideurs pour davantage d'implication des syndicats et de garanties sociales dans cette transition.

Une numérisation équitable et une transition juste ne sont possibles qu'avec un dialogue social et des négociations collectives solides. Ce rapport montre que les pays dotés de structures solides sont beaucoup plus avancés dans la mise

en œuvre d'une transition équitable sur le terrain. En revanche, les pays où les structures sont plus faibles accusent davantage de retard en termes de création d'emplois de qualité dans l'économie verte et numérique. C'est pourquoi l'UE et les États membres doivent créer un environnement où les syndicats seront en capacité de négocier efficacement pour leurs membres.

Le rapport complet et sa méthodologie

Le rapport complet a été rédigé dans le cadre d'un projet intitulé « Promouvoir des négociations collectives fortes et des conditions de travail décentes en période de transition rapide et de défis extraordinaires dans les industries manufacturières européennes », mené par industriAll European Trade Union avec le soutien de l'Union européenne. Il se concentre sur les secteurs fortement touchés par la numérisation et la décarbonation, tels que l'automobile, la chimie, l'acier et les énergies renouvelables. Il met également en évidence les énormes variations régionales en termes de transformation de ces industries et d'implication des syndicats. Les auteurs sont Dorien Frans et Valeria Pulignano de la KU Leuven, avec la contribution de Stefan Guga de Syndex. Elles ont sélectionné des cas empiriques spécifiques dans différents pays et secteurs sur la base d'une analyse préliminaire des conventions collectives et d'entretiens avec des experts dans les pays sélectionnés : Allemagne, Belgique, France, Italie, Espagne, Suède, Hongrie, Roumanie, République tchèque, Danemark et Finlande.

Qu'est-ce que la double transition ?

Lorsque nous parlons de la double transition, nous entendons la transition numérique, d'une part, et la transition verte, de l'autre. En termes simples, la numérisation de l'industrie représente l'utilisation accrue de technologies interconnectées, telles que les capteurs intelligents, la robotique avancée et l'intelligence artificielle, dans le but d'accroître la productivité. La transition verte consiste à asseoir l'industrie sur une base plus durable au plan environnemental, afin de réduire considérablement ses émissions de gaz à effet de serre à l'origine du changement climatique, un processus connu sous le nom de décarbonation.

L'Europe s'est engagée à devenir le premier continent climatiquement neutre à l'horizon 2050, c'est-à-dire à ne pas produire plus de gaz à effet de serre que les écosystèmes ne peuvent en absorber naturellement. Cet engagement implique des changements massifs dans l'industrie et, à ce titre, il est inexorablement lié aux transformations numériques déjà en cours dans l'ensemble de l'économie, notamment dans l'industrie manufacturière.

Quel impact sur l'emploi ?

Malgré les préoccupations de longue date concernant l'impact que ces changements économiques à grande échelle peuvent avoir sur l'emploi, il

demeure un manque notable de données sur les emplois détruits, les emplois créés et l'impact de ce changement sur les travailleurs. En outre, les données existantes ne tiennent pas encore compte des changements massifs intervenus au niveau de l'emploi et de l'économie mondiale dans le sillage de la pandémie du COVID-19, de l'invasion de l'Ukraine par la Russie et de la crise énergétique qui en a résulté.

Les études existantes prévoient généralement que la décarbonation de l'économie créera au fil du temps plus d'emplois qu'elle n'en détruira. En 2020, on estime le nombre d'emplois directs et indirects dans les secteurs de l'énergie photovoltaïque (PV), de la bioénergie, de l'hydroélectricité et de l'énergie éolienne dans l'UE à 1,3 million. En face, environ un demi-million d'emplois dépendaient directement ou indirectement du secteur du charbon en 2018.

Mais le gain net en termes d'emploi global ne donne pas une image complète de la situation. Souvent, les nouveaux emplois ne sont pas situés dans les mêmes régions que les emplois perdus. Si des compétences minières peuvent être transférées du charbon aux terres rares, par exemple, ces gisements se trouvent rarement dans les mêmes régions que les hydrocarbures, progressivement éliminés. Si les emplois alternatifs dans les communautés minières d'Europe, par exemple dans le tourisme, le commerce de détail ou la logistique, sont moins qualifiés et moins bien rémunérés, il est peu probable que les travailleurs soutiennent la transition.

En outre, dans certains secteurs comme le pétrole et le gaz, les compétences ne sont pas facilement transférables. L'Agence internationale de l'énergie (AIE) a estimé que seuls quelque 600 000 emplois des secteurs du pétrole et du gaz auraient des compétences transférables vers les secteurs émergents sur un total de 2 millions d'emplois perdus (soit 30 %).

L'industrie automobile représente 7 % du produit intérieur brut (PIB) de l'UE et emploie 13,8 millions de travailleurs, soit 6,1 % de l'emploi total de l'UE. Environ 2,6 millions de personnes sont employées dans la fabrication directe d'automobiles, soit 8,5 % de l'emploi dans l'industrie manufacturière de l'UE. L'évolution vers la fabrication exclusive de véhicules électriques (VE) est déjà en cours et entraînera probablement une baisse de l'emploi global dans le secteur. En effet, la fabrication des VE implique moins de pièces et moins de complexité. Les VE seront en outre produits sur les lignes de production les plus modernes et les plus automatisées. Ils nécessiteront également moins d'entretien car ils sont moins sujets aux pannes mécaniques que les véhicules équipés d'un moteur à combustion interne.

Il se pourrait néanmoins qu'il y ait création nette d'emplois positive au final, du moins si l'on tient compte des nouveaux emplois dans la production d'énergie, le développement des logiciels et l'électronique. Mais ces fonctions

Le gain net en termes d'emploi global ne donne pas une image complète de la situation. Souvent, les nouveaux emplois ne sont pas situés dans les mêmes régions que les emplois perdus.



L'implication des syndicats repose sur la législation nationale, ce qui entraîne des écarts au niveau de la capacité des travailleurs à participer aux processus de transformation d'un État membre à l'autre.

exigeront des compétences radicalement différentes de celles que possèdent actuellement de nombreux travailleurs de l'automobile et pourraient être localisées dans d'autres régions.

Quelque 3,2 millions de travailleurs sont employés dans les secteurs de la sidérurgie, des minéraux, du raffinage et de la chimie dans l'UE27 (2020). Ces industries grandes consommatrices d'énergie (IGCE) jouent un rôle clé dans la transition vers l'économie verte. Néanmoins, les effets de ces changements sur l'emploi n'ont pas fait l'objet de recherches suffisantes, alors que les IGCE représentent environ 11 % de l'emploi total dans l'industrie et contribuent à quelque 15 % à la valeur ajoutée totale de l'industrie manufacturière en Europe. Ces industries ne sont pas susceptibles de subir les mêmes bouleversements que le secteur automobile, par exemple, à l'exception de l'impact considérable de l'élimination progressive du charbon dans certaines régions européennes. Le développement d'autres IGCE dépendra des nouvelles avancées technologiques, qui auront sans aucun doute un impact sur l'emploi. L'industrie sidérurgique en est un bon exemple : l'ensemble du processus de production doit être adapté. L'hydrogène doit remplacer le charbon comme agent réducteur si l'on veut maintenir les hauts fourneaux. L'alternative, les fours électriques, nécessitera de grandes quantités d'électricité renouvelable.



De même, la transformation du secteur chimique européen dépendra de la disponibilité et du prix de l'électricité à faible intensité en carbone. La transition est possible d'ici 2050, mais elle nécessitera une forte augmentation de la production d'énergie renouvelable à des prix compétitifs au niveau international.

La situation des IGCE illustre la mesure dans laquelle les changements futurs en matière d'emploi dépendent d'une évolution technologique encore incertaine. Mais, et c'est peut-être encore plus important, la disponibilité et la qualité des futurs emplois dans l'industrie manufacturière européenne dépendent également des décisions politiques qui sont prises aujourd'hui, tant dans les entreprises qu'au niveau gouvernemental.

Comment les transitions modifient-elles les relations industrielles ?

Lors des recherches menées dans le cadre du rapport complet, les auteurs ont mené des discussions avec des syndicalistes de toute l'Europe. Elles ont analysé l'impact des changements décrits ci-dessus sur les relations industrielles et les actions des syndicats pour façonner la transition. Le thème principal de cette recherche est la diversité des stratégies et des réponses qui existent sur le continent. Celles-ci varient selon les régions et les secteurs car la capacité des syndicats à prévoir, à réagir et à s'adapter au changement est déterminée par le modèle de relations industrielles prévalant dans chaque pays.

Ces disparités se reflètent dans la situation à l'échelle de l'UE. Malgré l'accent mis sur l'investissement dans la numérisation et les compétences, la stratégie industrielle de l'Union manque d'une approche plus large de la dimension sociale de la transformation, bien que la reconnaissance récente des partenaires sociaux dans les projets législatifs de la Commission européenne, notamment ses propositions de règlement pour une industrie « zéro net » et de réglementation sur les matières premières critiques, puisse marquer un changement positif. Toutefois, il n'existe toujours pas d'objectifs juridiquement contraignants en matière de qualité de l'emploi, pas plus qu'en termes de réduction des émissions. Il n'existe pas non plus de législation contraignante au niveau européen sur les droits des travailleurs à être impliqués dans l'anticipation et la gestion des changements au sein de leur entreprise ou de leur secteur d'activité. L'implication des syndicats repose sur la législation nationale, ce qui entraîne des écarts au niveau de la capacité des travailleurs à participer aux processus de transformation d'un État membre à l'autre. Eurofound a conclu que l'implication des partenaires sociaux dans les plans de reprise et de résilience (RRP), par exemple, est inégale et plutôt faible dans un nombre relativement important de pays. Ces plans représentaient la transposition au niveau national du plan novateur de l'UE pour le financement des transitions verte et numérique dans le cadre de la reprise après la crise de la COVID-19.

La conclusion d'Eurofound est cohérente avec les opinions exprimées au cours de ce projet. Les représentants des travailleurs déclarent qu'ils n'ont pas été suffisamment informés – ou pas du tout impliqués – dans les plans nationaux pour la reprise et la résilience (PNRR) et les accords avec l'UE. Certains pensent également que leurs positions sur la double transition ont été négligées. Une conviction forte est exprimée : l'exclusion de la voix des travailleurs de ces processus aura un effet significatif et préjudiciable sur la capacité de la main-d'œuvre à s'adapter aux changements requis et à les mener à bien. Cela ne peut que nuire aux efforts de l'Europe pour tirer pleinement parti de la double transition.

De plus en plus d'éléments tendent cependant à démontrer que quand les négociations collectives et les partenaires sociaux sont utilisés pour gérer les transitions, les résultats sont meilleurs pour les travailleurs comme pour leur secteur. Une étude réalisée en 2019 par l'OCDE a révélé que « la qualité de l'environnement de travail est en moyenne plus élevée dans les pays où les partenaires sociaux sont bien organisés et où les conventions collectives sont largement répandues ». C'est le socle même de l'approche de la « transition juste » prônée par industriAll Europe et le mouvement syndical dans son ensemble. Il s'agit non seulement de maintenir et de créer des emplois de qualité, mais aussi de renforcer le dialogue social et les négociations collectives en tant qu'outils les plus efficaces pour garantir une prospérité et une justice sociale plus répandues.



De plus en plus d'éléments tendent cependant à démontrer que quand les négociations collectives et les partenaires sociaux sont utilisés pour gérer les transitions, les résultats sont meilleurs pour les travailleurs comme pour leur secteur.

Le principal défi pour les syndicats est l'évolution de la nature de l'emploi et son impact sur la syndicalisation. Bon nombre des emplois qui seront affectés négativement par la réduction des émissions de gaz à effet de serre se trouvent dans des secteurs de l'économie qui sont encore bien syndiqués et couverts par des conventions collectives avantageuses. Les travailleurs sont plus susceptibles d'être syndiqués dans les industries « brunes » à forte empreinte en raison d'une combinaison de facteurs : une longue tradition de syndicalisation et des lieux de travail plus vastes et donc plus faciles à organiser. En revanche, bon nombre des emplois nouvellement créés se trouvent dans des secteurs à faible taux de syndicalisation et seront créés dans des entreprises de plus petite taille, plus difficiles à syndiquer. Les emplois dans les secteurs verts émergents devront se hisser jusqu'aux normes de rémunération et aux conditions élevées dont bénéficient certains emplois industriels mais en partant pour ainsi dire de zéro, en l'absence de la longue tradition d'action collective qui existe dans les industries lourdes plus anciennes. Il faut donc garantir les droits des travailleurs à adhérer à un syndicat et/ou à en créer un, ainsi qu'à s'engager dans des négociations collectives.

Que font les syndicats ?

Le mouvement syndical a déjà réussi à inclure la dimension sociale et de l'emploi dans les plans de décarbonation. À cet égard, l'approche de la transition juste est devenue une partie intégrante de l'agenda syndical mondial sur l'environnement. Le concept a été inclus à la fois dans l'Accord de Paris sur le climat et dans le Green Deal européen (« Pacte vert pour l'Europe »).

La campagne « Just Transition » d'industriAll European Trade Union

En septembre 2021, industriAll Europe a lancé la campagne « Just Transition », qui se concentre sur les expériences des travailleurs et partage des éléments de preuves dans différents secteurs industriels et à travers l'Europe. Elle a permis aux décideurs politiques européens de prendre connaissance des expériences réelles des travailleurs qui vivent la double transition. La campagne est centrée sur cinq revendications :

1. une politique industrielle adaptée à des objectifs climatiques ambitieux et à des emplois de qualité ;
2. un financement pour la transition ;
3. le renforcement de la négociation collective et du dialogue social ;
4. une boîte à outils des droits des travailleurs et des devoirs des entreprises pour anticiper et façonner le changement ;
5. la prise en compte des nouveaux besoins en compétences et le droit à une formation de qualité tout au long de la vie pour chaque travailleur.

Le mouvement syndical relève ces défis dans un contexte difficile pour les travailleurs syndiqués. Les attaques répétées contre le mouvement syndical, la baisse du taux de syndicalisation et la diminution de la couverture des négociations collectives ont remis en question la capacité des syndicats à peser

sur la politique industrielle. La décentralisation des négociations collectives, en particulier dans les pays les plus touchés par la crise de 2008-2009 à travers l'intervention de la troïka, a joué un rôle majeur dans le recul des relations industrielles. En conséquence, la participation des travailleurs à la transition devient inégale et dépendante de facteurs locaux, tels qu'un cadre favorable au dialogue social et à la négociation collective, le respect des droits syndicaux, la force des syndicats et l'engagement de la direction et des décideurs politiques.

Il subsiste pourtant de nombreux exemples de réussites à tous les niveaux : entreprise, secteur, région, pays et Europe. En revanche, pour qu'ils puissent être reproduits à plus grande échelle, il faudrait que les syndicats soient invités à participer à l'élaboration des politiques à tous les niveaux.

Au niveau européen, industriAll European Trade Union a toujours fait campagne en faveur d'une plus grande reconnaissance et d'un plus grand soutien des droits de négociation collective sur le continent. Deux campagnes consécutives, « Together at Work » et « Together In Action For High Wages », ont cherché à communiquer sur des travailleurs responsabilisés par leurs syndicats, plaidant en faveur de conventions collectives élargies afin de diffuser cette expérience à plus grande échelle.

Accords sectoriels et futures conventions collectives en Allemagne

En Allemagne, les syndicats jouent un rôle central dans la définition de la gestion de la transition à tous les niveaux, et ce grâce au système de cogestion du pays. Grâce à ce système, les syndicats allemands sont en mesure de garantir une transition juste à travers l'étude et la sensibilisation à l'impact de la numérisation et de la décarbonation sur l'emploi, et en coordonnant leurs efforts aux niveaux à la fois national, sectoriel et de l'entreprise pour maintenir les futurs emplois de qualité en Allemagne.

Dans le cadre du projet « Arbeit 2020 », dans le land de Rhénanie-du-Nord-Westphalie, les entreprises et leurs comités d'entreprise élaborent conjointement des stratégies pour faire face aux transformations induites par la numérisation. Les comités d'entreprise, soutenus par le syndicat IG Metall, ont pu faire pression au sein de leurs entreprises afin qu'elles investissent dans des technologies et des produits innovants et respectueux du climat, restructurent leurs processus de production, développent des modèles commerciaux durables et ouvrent de nouvelles perspectives de création de valeur.

IG Metall a négocié des accords sectoriels pour une transformation équitable des industries métallurgiques et électriques. Par exemple, l'accord de 2021 couvre les profils cibles, les exigences en matière de personnel et les qualifications pour les emplois du futur. Tandis que l'accord sectoriel fixe le cadre et garantit les normes adéquates, les détails doivent être adaptés au niveau de

Les comités d'entreprise, soutenus par le syndicat IG Metall, ont pu faire pression au sein de leurs entreprises afin qu'elles investissent dans des technologies et des produits innovants et respectueux du climat.





Les syndicats réclament un rôle plus important de l'État, en particulier des investissements plus importants, une politique industrielle claire et davantage de ressources pour la reconversion professionnelle.

l'entreprise en fonction de la réalité de chacune d'entre elles. IG Metall a constaté, dans le cadre de son projet de recherche « Transformation Atlas », qu'environ la moitié des entreprises n'ont pas encore élaboré de plans pour s'adapter à la numérisation. Dans ce cas, c'est le syndicat qui prend l'initiative de prévoir le changement et de s'y adapter. L'objectif est de prendre part à une discussion sur l'impact de la transition sur l'emploi et d'impliquer davantage les travailleurs et leurs représentants dans les questions qui doivent être abordées pour l'avenir de l'entreprise. Ces accords permettent aux syndicats d'intervenir activement et de négocier avec les employeurs afin d'éviter d'éventuels scénarios négatifs dans le futur, tels que des fermetures d'usines, des licenciements et l'inadéquation des compétences.

Ailleurs, IG Metall a également adopté une approche orientée vers la syndicalisation. Il est important pour les syndicats de maintenir et d'étendre leur couverture dans les secteurs à mesure que de nouvelles technologies

apparaissent et que de nouveaux acteurs entrent sur le marché. Le syndicat a mené une campagne de syndicalisation ciblée sur la nouvelle usine géante de Tesla dans le Brandebourg, à proximité de Berlin. Le mouvement syndical dans le secteur automobile allemand est traditionnellement fort et bien organisé. À mesure que de nouvelles entreprises comme Tesla, pénètrent sur les marchés européens, il est important d'étendre la couverture historique afin de ne pas perdre l'effet de levier dans le secteur.

Négocier le futur de l'industrie en France

En France, le secteur automobile va connaître d'énormes changements au cours de la prochaine décennie avec le basculement de la production vers des véhicules 100 % électriques. Le dialogue social au niveau de l'entreprise permet aux syndicats d'anticiper ces changements grâce aux droits à l'information et à la consultation. Chaque année, les comités d'entreprise doivent être informés et consultés sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences en termes d'emploi, de compétences et d'organisation du travail. Cela signifie que les syndicats façonnent régulièrement la stratégie de l'entreprise pour s'assurer qu'elle a un effet positif sur la main-d'œuvre.

Les accords conclus par les partenaires sociaux pour préserver les droits sociaux des travailleurs dans le cadre de la création de Renault ElectricCity en sont un exemple. Il s'agit d'une nouvelle usine géante qui fournira des batteries directement à la nouvelle ligne de production de véhicules électriques de Renault. L'accord apporte des garanties aux salariés de la nouvelle division en termes de rémunération, d'organisation du temps de travail et de gestion de la mobilité. Cependant, il confirme également la séparation de la nouvelle entité du reste du groupe, ce qui risque d'entraîner des conséquences négatives pour les travailleurs en termes de conditions d'emploi. Néanmoins, il précise également les structures du dialogue social et réaffirme l'importance du dialogue social comme clé de la performance du groupe, tout en soulignant

l'importance du développement des compétences pour les travailleurs.

Relations tripartites en Italie

En raison de sa structure industrielle, l'Italie est confrontée à des défis spécifiques pour s'adapter à la numérisation et à la décarbonation. La plupart des entreprises italiennes sont des petites et moyennes entreprises. L'Italie manque de centres de R&D, de lignes de production pour les technologies à haute valeur ajoutée, ne fabrique pas de batteries pour le stockage de l'énergie et ne produit pas d'éoliennes. Dans le cadre de cette recherche, les représentants des syndicats italiens ont fait part de leurs craintes, à savoir que le rythme accéléré de la double transition, associé à ce manque d'investissement, n'entraîne d'importants licenciements dans les secteurs de l'énergie et de la chimie, à mesure que les entreprises restructureront leurs chaînes d'approvisionnement et délocaliseront leur production.



Les syndicats réclament un rôle plus important de l'État, en particulier des investissements plus importants, une politique industrielle claire et davantage de ressources pour la reconversion professionnelle. Toutefois, les syndicats italiens ont également remporté des succès au niveau des entreprises, en obtenant de bons accords qui répondent aux défis de la transition.

Dans le secteur de l'énergie, Filctem-Cgil, Femca-Cisl et UILTEC ont signé un accord avec le groupe pétrolier ENI, qui combine retraite anticipée et nouvelle embauche. Pas moins de 900 travailleurs peuvent partir en retraite volontaire, tandis que 500 nouveaux salariés seront embauchés afin de faciliter la transformation vers de faibles émissions de carbone par l'introduction de nouvelles compétences. Le projet s'accompagnera d'un plan de formation destiné à quelque 20 000 travailleurs. De même, un accord conclu par les syndicats de l'entreprise énergétique ENEL garantit que tous les travailleurs qui abandonnent la production basée sur le carbone se voient proposer des postes au sein de l'entreprise.

L'Italie possède également un important secteur automobile qui fait l'objet de diverses restructurations dans le contexte du Green Deal européen. Comme dans le secteur de l'énergie, le secteur subit des changements massifs, y compris des fermetures et des pertes d'emploi. Toutefois, les syndicats ont réussi à obtenir des victoires pour leurs membres. Le constructeur automobile Lamborghini a signé une convention collective qui prévoit douze heures de formation rémunérées par mois. Stellantis, un autre constructeur automobile, a conclu un accord avec ses syndicats qui prévoit des départs en préretraite contre l'obligation d'embaucher de nouveaux jeunes travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

Mais la clé pour les syndicats italiens reste le rôle que doit jouer l'État dans la gestion de la transition. Il n'est pas possible de garantir une transition

Dans les pays nordiques, les transitions d'un emploi à l'autre sont relativement aisées grâce au dialogue social et aux systèmes de négociation collective qui fonctionnent bien, à un État-providence généreux et à l'accès à des formations de qualité.

Pour les syndicats, le nœud du problème réside néanmoins dans la faiblesse du cadre juridique, qui ne permet pas un dialogue social constructif et des négociations collectives à tous les niveaux.

socialement juste et la sécurité de l'emploi sans politique industrielle concrète comportant des mesures spécifiques pour des secteurs stratégiques tels que l'industrie automobile, qui doit faire face à d'importants licenciements au cours de la période à venir. En l'état actuel, le plan pour la reprise et la résilience de l'Italie en est dépourvu. Les syndicats continueront à mettre l'accent sur le dialogue social comme meilleur instrument pour garantir une transition socialement juste, ainsi que sur les mobilisations de masse à travers le pays, comme instrument efficace de négociation syndicale.

Transitions d'un emploi à l'autre et taux de syndicalisation élevé dans les pays nordiques

Les syndicats des pays nordiques partagent une vision optimiste et estiment que les pertes et les gains d'emplois s'équilibrent à peu près, sans effets négatifs dramatiques. Dans ces pays, les transitions d'un emploi à l'autre sont relativement aisées grâce au dialogue social et aux systèmes de négociation collective qui fonctionnent bien, à un État-providence généreux et à l'accès à des formations de qualité.

La Suède, pays doté d'une solide tradition de partenariat social, adopte une approche centrée sur la personne en matière de transition d'un emploi à l'autre, étayée par un cadre institutionnel offrant des possibilités d'éducation et de formation accessibles aux personnes désireuses de se reconvertir ou de renforcer leurs compétences. Ce type de formation sera nécessaire, par exemple, dans le secteur automobile, où la fabrication évolue rapidement. À l'usine de Scania, les syndicats entretiennent de bonnes relations avec la direction, ce qui leur permet d'évaluer conjointement l'impact des nouveaux investissements sur l'emploi. Les syndicalistes prévoient effectivement une perte d'emplois en raison de la robotisation accrue d'une nouvelle ligne de production de batteries. Toutefois, grâce à une formation interne de qualité, les emplois peuvent être plus qualifiés et mieux rémunérés.

Outre l'État-providence et la tradition de dialogue social, le succès des syndicats nordiques dans la gestion de la transition au profit de leurs membres réside dans le maintien d'un taux de syndicalisation élevé sur les lieux de travail. En Suède, des taux de 80 à 95 % sont courants et des ressources sont consacrées à la syndicalisation des nouvelles usines afin que ce chiffre ne s'érode pas.

Réussites et défis en Europe centrale et orientale

Les pays d'Europe centrale et orientale (PECO) sont confrontés à de véritables défis pour gérer la double transition. Leurs économies sont fortement dépendantes des combustibles fossiles ou des industries à forte intensité de carbone, de sorte qu'une grande partie de l'emploi dans les secteurs à forte intensité énergétique doit se préparer à la transition vers une économie décarbonée. Ces pays sont très dépendants de la propriété étrangère, les



investissements étant basés sur de faibles coûts de la main-d'œuvre. Cette dépendance à l'égard des capitaux étrangers complique l'anticipation du changement car de nombreuses décisions relatives aux investissements et à l'emploi futurs sont prises dans d'autres pays, où le syndicat a moins d'influence. Les employeurs sont généralement moins enclins qu'ailleurs à investir dans l'éducation et la formation afin de permettre aux travailleurs de se recycler ou de s'engager dans des relations de travail à long terme. En outre, la protection sociale offerte par l'État est faible et les possibilités d'éducation et de formation qui facilitent les transitions d'un emploi à l'autre sont peu nombreuses. Pour les syndicats, le nœud du problème réside néanmoins dans la faiblesse du cadre juridique, qui ne permet pas un dialogue social constructif et des négociations collectives à tous les niveaux. Si l'on veut s'attaquer à la litane des problèmes susmentionnés, le soutien du gouvernement au dialogue social et à la négociation collective est une condition préalable fondamentale.



Les différentes expériences partagées par les représentants syndicaux concernant les usines de batteries en Hongrie et en Suède révèlent des résultats très divergents pour les travailleurs à cet égard, ce qui peut s'expliquer par des différences en matière d'institutions, de relations industrielles et de stratégies patronales dans les deux pays. Un cadre favorable au dialogue social et à la négociation collective, mais aussi le droit pour les syndicats d'accéder aux entreprises, font une différence substantielle. Le gouvernement hongrois prévoit de faire du pays un producteur clé de batteries et la Hongrie est déjà le dixième exportateur mondial de batteries électriques. Ces usines de production de cellules de batteries risquent toutefois de dégrader la qualité de l'emploi. Elles ne semblent pas créer de nouveaux emplois pour les travailleurs locaux, mais s'appuient plutôt sur des emplois précaires, occupés par des travailleurs migrants. C'est ce qui semble se produire dans une usine de batteries située à l'extérieur de Budapest, où les travailleurs sont employés sur la base de contrats temporaires, avec de faibles salaires et dans des conditions de travail dangereuses. Les représentants syndicaux et les inspecteurs du travail ont été empêchés d'accéder au site.

Il existe néanmoins des exemples positifs de percée syndicale dans la région, par exemple dans les secteurs de l'acier et de l'énergie en Roumanie. Tenaris est l'un des principaux fabricants de tuyaux pour l'industrie énergétique mondiale. La production de Tenaris repose exclusivement sur la technologie de production au four électrique (EAF), la plus propre qui soit en termes d'émissions, trois fois inférieures à la méthode traditionnelle de fabrication de l'acier dans les hauts-fourneaux. Les syndicats de l'usine affiliés à la fédération METAROM ont activement participé à la planification des investissements dans la production de composants d'airbags pour le secteur automobile. La nouvelle ligne de production est équipée d'une technologie de pointe et d'un processus de fabrication plus rentable, ce qui garantit la compétitivité de l'entreprise et l'emploi futur.

Réussir une transition juste commence à la table des négociations dans les entreprises et englobe les niveaux sectoriel, national et européen. Les États membres et l'Union européenne doivent donc soutenir les négociations collectives et le dialogue social.



Les syndicats devront réaffecter leurs ressources à la syndicalisation des jeunes travailleurs amenés à exercer de nouvelles fonctions.

Les secteurs de l'énergie (gaz, pétrole, industries extractives) se caractérisent par un dialogue social et des négociations collectives de qualité qui aboutissent à de bons accords. Même si nombre de ces accords sont conclus au niveau des entreprises, celles-ci emploient la quasi-totalité des travailleurs dans ces secteurs particuliers. Les syndicats d'Europe centrale et orientale, comme FSLI Petrol et FS Gaz en Roumanie, parviennent à obtenir des augmentations salariales substantielles pour leurs membres et à améliorer leurs conditions de travail. Désormais, ils s'engagent aussi dans des discussions sur la double transition.

Le mouvement syndical roumain est en train de se remettre du démantèlement des négociations collectives sectorielles sous la troïka en 2012, qui a sapé la capacité des travailleurs à forcer les employeurs à s'asseoir à la table des négociations. La loi néfaste sur le dialogue social de 2012 a récemment été réformée dans le cadre des obligations de la Roumanie au titre de la facilité pour

la reprise et la résilience. Cette réforme, ainsi que la transposition prochaine de la directive relative aux salaires minimaux, offrent au mouvement la possibilité de reconstruire le système de négociation collective au niveau sectoriel et d'en augmenter le taux de syndicalisation.

Quel rôle pour les syndicats, les employeurs et les gouvernements ?

Les syndicalistes reconnaissent depuis longtemps l'urgence de la transition écologique et les opportunités offertes par les nouvelles technologies. Ce bref résumé explique comment cette double transition impacte l'emploi actuellement et montre sur quoi travaille le mouvement syndical aux fins de garantir une transition juste pour les travailleurs. Ce travail commence à la table des négociations dans les entreprises et englobe les niveaux sectoriel, national et européen.

La recherche a mis en évidence l'incertitude persistante quant à l'évolution future de l'emploi. Une appréhension qui reflète l'expérience des syndicalistes sur le terrain. Ainsi, lorsque les décideurs politiques évoquent les gains nets probables en matière d'emploi créés par la double transition de la numérisation et de la décarbonation, il est important de souligner que :

- ces estimations ne sont encore que spéculatives ;
- même s'ils se vérifient, les gains nets ne tiennent pas compte de l'impact humain du changement d'emploi : la qualité des emplois, leur localisation et les compétences requises.

La seule façon de tenir compte de cette incertitude est d'intégrer la dimension sociale dans les fondements de la politique industrielle. Cela signifie consacrer des ressources importantes à la formation et à l'aide aux travailleurs pour qu'ils puissent passer d'un emploi à l'autre. Cela signifie aussi investir dans la recherche & développement et dans des infrastructures numériques modernes. Mais

surtout, il faut impliquer les travailleurs à tous les niveaux : dans les transitions au sein des entreprises, dans les secteurs, dans l'élaboration des politiques aux niveaux local et régional, ainsi qu'au niveau gouvernemental, et dans la stratégie industrielle européenne. Les États membres et l'Union européenne doivent donc soutenir les négociations collectives et le dialogue social.

Décideurs politiques et employeurs doivent cesser de créer une fausse dichotomie entre emploi et environnement. Le mouvement syndical dit depuis longtemps qu'il n'y a pas d'emplois sur une planète morte. Les aspects sociaux et environnementaux de la double transition ne doivent pas se concurrencer, mais se compléter. Les objectifs qui protègent la dimension sociale de la transition ne compromettent pas son contenu environnemental. En fait, ils devraient être une exigence de tout financement de l'UE en termes de soutien à la double transition.

Pour leur part, les syndicats devront réaffecter leurs ressources à la syndicalisation des jeunes travailleurs amenés à exercer de nouvelles fonctions. Les syndicats devront également organiser les nouvelles entreprises entrant sur le marché, ainsi que les nouvelles usines et industries, afin de maintenir le taux de syndicalisation à un niveau élevé et de conserver leur pouvoir de négociation.

Enfin, l'UE doit exiger des États membres qui reçoivent des fonds européens pour la double transition qu'ils encouragent activement et exigent une véritable participation des deux parties de l'industrie lors de l'élaboration des programmes nationaux et de l'utilisation des fonds. Heureusement, la Commission européenne est revenue sur une grande partie de son antipathie à l'égard des négociations collectives, qui remontait aux années de la troïka. Toutefois, ce changement de rhétorique doit se traduire par une réalité sur le terrain. L'Union européenne doit faire davantage, avec les États membres, pour créer une politique industrielle qui aide les partenaires sociaux à négocier des solutions aux défis de la décarbonation et de la numérisation qui conviennent à la fois à l'industrie et aux travailleurs.





www.industrial-europe.eu



@industriAll_EU



@industriAllEU



@industrial_europe



Avec le soutien financier de l'Union européenne