

# La transition juste et la décarbonation dans les entreprises multinationales

## Recommandations aux coordinateurs et représentants des travailleurs dans les GSN, CEE et SE

Bruxelles, Janvier 2024 (mise à jour)

Ce document est un guide informatif à l'attention des représentants des travailleurs dans les groupes spéciaux de négociation (GSN), les comités d'entreprise européens (CEE) et les comités d'entreprise transnationaux des entreprises ayant le statut de Société européenne (SE), ainsi qu'aux coordinateurs d'industriAll Europe les assistant, sur le rôle qu'ils peuvent jouer pour encourager le dialogue sur la décarbonation dans leur entreprise multinationale.

Les industries et les travailleurs européens traversent actuellement une période particulièrement difficile. La pandémie de COVID-19 et la crise des prix de l'énergie, associées aux répercussions de la guerre en Ukraine, ont entraîné des perturbations majeures en termes de production, d'emplois et de conditions de travail. Cependant, la lutte contre le changement climatique reste une priorité et les syndicats continuent d'être proactifs pour garantir une transition socialement juste. Les membres des GSN, CEE et CE-SE sont encouragés à être tout aussi proactifs en évaluant la situation dans leur entreprise. Grâce à cela, des décisions peuvent être prises, au cas par cas, sur les méthodes adéquates et le moment opportun pour mener des initiatives visant à orienter la décarbonation dans les entreprises par le biais d'un calendrier syndical.

### Pour des industries décarbonées garantissant des emplois de qualité : de quoi est-il question ?

Dans toute l'Europe, les gouvernements dans et en dehors de l'UE ont revu à la hausse leurs ambitions climatiques ces dernières années afin de respecter les engagements pris dans le cadre de l'accord de Paris, l'objectif commun étant d'atteindre la neutralité climatique nette d'ici à 2050. La crise de l'énergie a renforcé le défi politique. Des décisions politiques décisives sont prises, lesquelles devraient accélérer le rythme de la transition.

Après l'adoption du [pacte vert pour l'Europe](#), l'UE a promulgué en 2021 une [loi européenne sur le climat](#) qui rend l'objectif de neutralité climatique juridiquement contraignant pour 2050 et fixe un nouvel objectif de réduction des émissions nettes de gaz à effet de serre d'au moins 55% pour 2030 par rapport aux niveaux de 1990. En juillet 2021, la Commission européenne a adopté le [paquet « Ajustement à l'objectif 55 »](#) pour une réduction supplémentaire des émissions d'ici 2030 à l'aide d'une révision de tous les instruments politiques pertinents (voir la [série de propositions](#), qui comprend la révision du système d'échange de quotas d'émission SEQUE, le mécanisme d'ajustement carbone aux frontières MACF ; la révision des normes d'émissions de CO2 pour les voitures et les camionnettes ; etc.)



En outre, en réaction à la guerre en Ukraine, la Commission européenne a proposé des mesures visant à réduire la dépendance de l'UE à l'égard des importations d'énergie russe (voir « [REPowerEU - Action européenne conjointe en faveur d'une énergie plus abordable, plus sûre et plus durable](#) »).

L'industrie européenne est soumise à une pression absolument considérable : les prix de l'énergie, structurellement plus élevés dans l'UE que dans d'autres régions, combinés aux tensions économiques mondiales ainsi qu'aux politiques industrielles stimulant la fabrication de technologies propres ont un impact sur les décisions d'investissement. Le déficit commercial de l'Europe a atteint 430 milliards d'euros en raison des importations d'énergie et des pertes industrielles.

Le plan industriel du pacte vert de l'UE assigne des objectifs pour les technologies clés, assouplit les règles relatives aux aides d'État et met l'accent sur le développement des compétences, mais il implique également une dérégulation importante. Le plan n'entraîne qu'un nouveau financement limité, tandis que d'importants programmes de financement au titre du Fonds de relance et de résilience viendront à terme en 2026. Il est urgent de nécessaire d'avoir un agenda d'investissement industriel, mais nous en sommes loin, les mesures d'austérité prises dans de nombreux pays risquant de compromettre des investissements essentiels pour la décarbonation.

De nouveaux objectifs climatiques pour 2040 entreront en vigueur en 2024, dans le but de réduire davantage les gaz à effet de serre et d'atteindre l'objectif initial de neutralité carbone d'ici 2050.

L'Europe se trouve confrontée à une accélération sans précédent de la décarbonation qui aura un impact sur tous les secteurs de l'industrie. La production de moteurs à combustion pour le secteur automobile va cesser progressivement (les voitures à moteur à combustion doivent être retirées d'ici 2035 dans l'UE), tandis que le secteur de l'énergie cherche une issue neutre en carbone à la crise actuelle et le secteur des technologies d'information continue de développer des outils numériques pour rendre les lieux de travail plus écologiques. La décarbonation de nos entreprises présente à la fois des risques et des opportunités : des centaines de milliers de nouveaux emplois seront créés alors que d'autres seront transformés ou remplacés.

En plus de soutenir l'objectif de neutralité climatique à l'horizon 2050, industriAll Europe veut s'assurer que tous les travailleurs seront préparés à faire face aux changements et qu'ils bénéficieront d'une transition entre emplois ou d'autres mesures de protection adéquates afin que personne ne soit laissé pour compte. IndustriAll Europe appelle à une transition juste pour les travailleurs européens qui repose sur une anticipation, une gestion et une orientation appropriées des défis liés à la décarbonation dans tous nos secteurs industriels, régions et entreprises. La participation des travailleurs est essentielle dès la première étape du processus de décarbonation.

Concrètement, la **décarbonation** fait référence aux mesures prises par une entreprise pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre conformément aux objectifs fixés aux niveaux de l'entreprise, sectoriel, national et de l'UE. Les mesures peuvent être définies par rapport à l'une des trois étapes de processus de décarbonation :

1. **L'anticipation.** À cette étape, les mesures portent sur l'analyse/la compréhension du changement et l'élaboration de stratégies pour y faire face.
2. **L'atténuation.** À cette étape, les mesures portent sur la mise en œuvre de stratégies/technologies pour décarboner la production.
3. **L'adaptation.** À cette étape, les mesures portent sur des solutions pour faire face aux nouvelles conditions climatiques et à leur impact sur les sites de production et les travailleurs.



L'ampleur et le rythme du changement induit par la décarbonation dans nos industries varieront selon les secteurs, les régions et les entreprises. Il est cependant fondamental de veiller à ne pas être uniquement impliqués dans la gestion des répercussions sociales de la décarbonation. La transition est déjà en marche, nous devons contribuer de manière proactive à sa conception. Le calendrier est crucial. Nous devons donc nous impliquer le plus tôt possible si nous voulons nous assurer que le changement induit par la décarbonation est anticipé et géré de la manière la plus juste, inclusive et socialement responsable possible.

## **Recommandation 1** Développez votre propre stratégie syndicale

Soyez proactif et n'attendez pas que la direction annonce une stratégie de décarbonation susceptible d'avoir été décidée unilatéralement. Faites-vous votre propre opinion, évaluez les différents scénarios possibles et formulez vos demandes pour la décarbonation de votre entreprise à travers calendrier syndical. Vous constatez que votre entreprise n'aborde pas adéquatement la transition et craignez un modèle d'entreprise ou une stratégie non viable ? Il est essentiel que vous vous engagiez de manière proactive dans ce processus.

### **Prenez contact avec votre organisation syndicale nationale et industriAll Europe**

Les organisations syndicales ont travaillé sur des analyses économiques et sociales détaillées du défi que représente la décarbonation et ont formulé des revendications syndicales ambitieuses adaptées à des secteurs et régions spécifiques. Contactez votre fédération syndicale nationale et le Secrétariat d'industriAll Europe afin d'obtenir des informations sur les pratiques/initiatives mises en place dans votre pays, dans toute l'UE et dans les entreprises de votre secteur.

Les organisations syndicales peuvent également vous informer au mieux des dernières évolutions concernant les stratégies de décarbonation discutées par les décideurs politiques aux niveaux national, européen et mondial. En plus de suivre de près les débats politiques, votre organisation syndicale nationale et le Secrétariat d'industriAll Europe sont en contact permanent avec les décideurs politiques nationaux et européens désireux d'entendre votre expérience concrète des discussions sur la décarbonation dans votre entreprise multinationale et de vous aider à signaler les cas problématiques. Prenez contact avec votre fédération syndicale nationale et le Secrétariat d'industriAll Europe pour faire part de vos expériences.

En outre, les représentants syndicaux et les directions ont conclu des accords-cadres européens dans certaines multinationales sur une anticipation et une gestion socialement responsables des changements (avec par exemple des dispositions sur la planification des compétences stratégiques, sur l'éducation et la formation des travailleurs, sur le renouvellement des générations, etc.). Ces accords s'appliquent aussi à l'anticipation et la gestion du changement provoqué par la décarbonation dans ces entreprises. Si vous identifiez le besoin d'entamer de telles négociations avec votre direction, merci de contacter votre syndicat national et le Secrétariat d'industriAll Europe.

### **Prenez contact et coordonnez-vous avec les représentants des travailleurs aux niveaux local et national**

Il est important d'avoir une bonne coordination entre les niveaux européen et national. La question de la décarbonation doit être discutée tant au niveau du CEE qu'au niveau national. Si des politiques sont convenues au niveau européen, il est important de les partager au niveau national, et inversement. Si des politiques ou des accords sont conclus au niveau national, assurez-vous d'en informer le CEE/CE-SE.



Les raisons d'établir une bonne coordination et de garantir un bon flux d'informations entre les CEE/CE-SE et les représentants des travailleurs aux niveaux local et national sont multiples :

- **C'est le meilleur moyen d'identifier très tôt des mesures en lien avec la décarbonation prévues dans un pays avant qu'elles ne deviennent transnationales.**
- **C'est le meilleur moyen d'apprendre les uns des autres, de partager et d'échanger les bonnes pratiques** (par exemple, apprendre qu'un accord sur le développement des compétences vertes a été conclu dans un pays pourrait faire ricochet s'il est largement disséminé parmi votre réseau).
- **C'est le meilleur moyen d'utiliser et de bénéficier pleinement des droits à l'information, à la consultation et à la participation qui n'existent pas seulement au niveau européen mais aussi au niveau national** (y compris le nouveau droit des comités d'entreprise français d'être informés et consultés sur la stratégie de l'entreprise pour lutter contre le changement climatique).

Notez que les CEE peuvent utiliser leur obligation de rendre compte de leurs activités ou leur droit de visiter les sites locaux pour établir des liens et des connexions avec les niveaux local et national.

### Développez et alimentez votre expertise sur la décarbonation

Votre CEE/CE-SE a également le droit de suivre des formations et d'inviter des experts à ses réunions pour être formé/éduqué à la transition écologique. Cela facilitera les discussions avec la direction et vous permettra d'être proactif dans les analyses de risques et les stratégies d'anticipation.

## Recommandation 2 Impliquez-vous dans votre entreprise

La décarbonation est un sujet de dialogue social dans les entreprises !

Dans certains pays, des **lois nationales** ont été modifiées ou adoptées pour garantir le droit des syndicats et/ou des comités d'entreprise à engager le dialogue avec la direction sur la stratégie de l'entreprise pour décarboner ses activités. Par exemple, la « loi climat » adoptée en France en 2021 traite la transition écologique comme un sujet pour lequel les comités d'entreprise doivent être consultés, notamment sur les conséquences environnementales des activités d'une entreprise.

Dans certains secteurs, des **conventions collectives sectorielles** sur la dimension sociale de la décarbonation ont été conclues. Par exemple, à la suite de l'accord tripartite sur la planification de la transition des travailleurs en raison de l'arrêt progressif de l'extraction du charbon, les syndicats espagnols, UGT FICA et CCOO Industria, ont conclu un accord avec tous les exploitants de centrales thermiques en Espagne (Endesa, Iberdrola et Naturgy) pour organiser la transition juste des travailleurs du secteur en leur proposant des emplois alternatifs dans le cadre du démantèlement des centrales, de la réhabilitation des sols et de l'investissement dans de nouvelles activités, telles que les énergies renouvelables. L'accord prévoit des dispositions en faveur de la requalification et du perfectionnement des compétences des travailleurs, mais propose aussi une retraite anticipée pour les travailleurs plus âgés. Les exploitants prévoient même une obligation de rendre des comptes à travers la création d'un comité de suivi qui supervise la mise en œuvre de l'accord.





## CONSEIL !

Une cartographie en ligne des bonnes pratiques nationales, sectorielles et des entreprises est disponible sur le site d'industriAll Europe : <https://justtransition.industriall-europe.eu/>

**Au niveau européen, les CEE et CE-SE** ont le droit d'entamer un dialogue avec la direction en vertu des éléments suivants :

1. Le devoir de la direction d'informer des conséquences environnementales de ses activités. La [directive de 2014 relative à la publication d'informations non financières](#) oblige les grandes entreprises à publier des rapports annuels sur les politiques instaurées en matière de responsabilité sociale et respect des salariés, de respect des droits de l'homme, de diversité dans les organes d'administration des entreprises et de **protection de l'environnement**. Le CEE/CE-SE doit avoir accès à ces rapports annuels.
2. La nature transnationale de la transition écologique. Les mesures envisagées par la direction pour anticiper et atténuer le changement climatique sont de facto un sujet transnational qui nécessite l'information et la consultation du CEE/CE-SE sur les conséquences éventuelles sur l'emploi dans les différents pays.

## EXEMPLE

### CEE de EDF

Secteur de l'énergie

CEE depuis 2001

Secrétaire : Marc Ferron (CFDT FGMM)

Coordinateur industriAll Europe : Frédéric Touboul (CGT FTM)

En 2021, le préambule de l'accord CEE de EDF a été révisé comme suit :

*Les signataires s'engagent à faire du CEE le lieu de suivi de la mise en œuvre sur l'ensemble du périmètre européen du Groupe et un des lieux de contribution à l'élaboration de sa nouvelle Raison d'être, et en particulier le suivi de l'engagement du Groupe et de ses filiales européennes dans la lutte contre le réchauffement climatique, ses conséquences sur ses activités et ses emplois et au portage des ambitions de l'Accord Responsabilité Sociale du Groupe EDF signé unanimement le 19 juin 2018.*

*Dans cette perspective, le CEE est un lieu privilégié pour analyser et partager sur les défis et les opportunités que constituent pour le groupe les évolutions majeures du secteur énergétique, technologiques ou législatives, et notamment les textes élaborés au niveau européen, en apprécier l'impact d'un point de vue économique et social sur les filiales du groupe et donc l'évolution du contexte dans lequel se déploie la stratégie du groupe.*

*Au regard des enjeux sociaux de la transition énergétique et de l'impératif de transition juste, en ligne avec le Green Deal européen et l'Accord de Paris, le CEE doit être le lieu de dialogue sur les transitions professionnelles et le développement des compétences liés aux mutations de la transition énergétique, en cohérence avec les impératifs de transition juste.*





Demandez à avoir accès au rapport annuel, y compris le rapport de durabilité, et à entamer le dialogue avec la direction sur ce sujet.

En tant que membre d'un CEE/CE-SE, vous devriez consacrer une partie de vos réunions à échanger sur les développements dans les différents pays, notamment ceux concernant la politique environnementale de l'entreprise. En outre, il convient de veiller à ce que la décarbonation et ses conséquences sur la production, les emplois et les conditions de travail soient abordées lors des réunions avec la direction centrale.



Lors de la (re)négociation de votre accord CEE, ajoutez la décarbonation à la liste des sujets d'information et de consultation.

## EXEMPLE

### CEE de Domo Chemicals

Secteur de la chimie

CEE depuis 1996

Secrétaire : Alexander Busch (IG BCE)

Coordinateur industriAll Europe : Noel Furchheim (IG BCE)

L'accord de comité d'entreprise européen qui a été renégocié en 2021 fait clairement référence au droit à l'information et la consultation sur la stratégie écologique que l'entreprise.

*Art. 2.2 Informations sur le fonctionnement général du groupe :*

[...]

*Les informations présentées au CEE comprennent :*

- *Structure de Domo Chemicals et sa gouvernance,*
- *Situation économique et financière (notamment le rapport annuel),*
- *Évolution de l'entreprise, y compris la production et les ventes,*
- *Politique de sécurité, de santé et d'environnement,*
- *Responsabilité sociale des entreprises (y compris le code de conduite) et développement durable,*
- *Orientations générales de la politique sociale du groupe et projets de ressources humaines.*

*Art. 2.3 Information et consultation sur les questions transnationales*

[...]

*Il s'agit notamment de :*



- Une évolution significative en termes d'emploi,
- Investissements stratégiques entrepris au niveau du groupe ou impliquant plusieurs pays,
- Des changements substantiels concernant l'organisation du groupe,
- Introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux processus de production,
- Transferts de production et transferts de technologie,
- Les fusions, acquisitions, réductions d'effectifs ou fermetures d'entreprises ou d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci, les plans de licenciement collectif,
- Évolution de la politique en matière de sécurité, de santé et d'environnement,

### Recommandation 3 Discutez avec la direction

Abordez la décarbonation lors des réunions de CEE/CE-SE et discutez-en avec la direction.

La décarbonation est un phénomène aux multiples facettes. Ce n'est pas un simple point (efficacité énergétique, recyclage ou compétences vertes...) à inscrire occasionnellement à l'ordre du jour de vos réunions de CEE/CE-SE. La décarbonation est un concept beaucoup plus large qui revêt différentes dimensions et d'un processus continu qui requiert une surveillance régulière.

Les membres du CEE/SE doivent aborder les points suivants avec la direction centrale et **s'engager dans l'information et la consultation**, avec le soutien d'experts, sur l'impact probable de la décarbonation (pays par pays) sur les sujets suivants :



#### CONSEIL !

Soyez critique par rapport aux informations que vous recevez et signalez les tentatives d'écoblanchiment !

#### Stratégie/modèle d'entreprise

- L'entreprise prévoit-elle de réduire son empreinte carbone (notamment en optant pour une production à moindre intensité énergétique, en révisant son approvisionnement en matières premières, en adoptant des moyens de transport écologiques, en privilégiant le recyclage et le surcyclage, ...) ?
- L'entreprise prévoit-elle de modifier son modèle économique ou sa stratégie d'entreprise en raison de l'évolution des conditions climatiques (par exemple, en éloignant les usines des zones exposées à des conditions climatiques extrêmes, telles que les tempêtes, les inondations, les feux de forêt, les sécheresses, ...) ?
- Quel est l'impact prévu sur les fournisseurs en amont et en aval ?
- L'entreprise bénéficie-t-elle ou bénéficiera-t-elle d'un soutien public pour adapter sa stratégie (financement public européen, national ou local octroyé ou demandé) ? Les programmes de financement public dont bénéficie votre



entreprise sont-ils assortis de conditionnalités sociales ou d'exigences en matière de consultation ?

### Investissements (y compris dans la R&D et les technologies)

- Quels sont les domaines pour lesquels l'entreprise investit dans le cadre de la transition écologique (technologies à faible consommation d'énergie, technologies numériques pour faciliter la maintenance à distance, mobilité durable...)?
- Quel est le coût de l'investissement et le retour attendu sur investissement ?

### Nombre et qualité des emplois (conditions d'emploi et de travail)

- De quelle manière le niveau d'emploi est-il censé évoluer dans l'entreprise par rapport à la décarbonation : création, transformation, suppression ou délocalisation des emplois ? Si possible, divisez les informations par qualification (faible, moyenne ou élevée), âge, genre et région.
- Quelles mesures de soutien ont été prises pour garantir l'employabilité des travailleurs et la transition professionnelle, en particulier pour les travailleurs les plus vulnérables qui ne peuvent peut-être pas bénéficier des opportunités de requalification ou de perfectionnement des compétences (par exemple, les travailleurs occupant un emploi atypique, les travailleurs âgés, les femmes, les parents célibataires, les travailleurs peu qualifiés, ...) ? Existe-t-il des projets de plans de mobilité interne spécifiques, de régimes de départ anticipé à la retraite, de réduction du temps de travail, ... ?
- En cas de licenciements, de quelle manière la situation a-t-elle été évaluée ? Quelles mesures ont été prises pour éviter les licenciements ? Et quelles mesures ont été prises pour aider les travailleurs licenciés à trouver un nouvel emploi ?





## Organisation du travail (y compris la santé et la sécurité)

- A quel point le télétravail est-il répandu (parmi les employés et les ouvriers) ? Quel équipement de travail à distance/intelligent est mis à la disposition des travailleurs ?
- De quelle manière la décarbonation impacte-t-elle les postes (nouvelles tâches, nouveaux emplois) ?
- De quelle manière les travailleurs sont-ils protégés des effets du changement climatique (pollution de l'air, lieux de travail surchauffés...) ?
- Quels sont les risques du déploiement de nouvelles technologies vertes pour la santé et la sécurité (par exemple, l'hydrogène) ?

## Politiques de formation et développement des compétences

- De quelle manière l'entreprise travaille-t-elle sur la planification stratégique des compétences à long terme (identification des besoins en compétences pour l'avenir, adaptation des profils d'emploi et développement des offres de formations correspondantes) ?
- Dans quelle mesure les syndicats et les représentants des travailleurs sont-ils impliqués dans les politiques de développement des compétences et de formation sur les sites et aux niveaux régional et national ?
- Quels types de formations de requalification et de perfectionnement des compétences l'entreprise proposera-t-elle à ses salariés afin de maîtriser les nouvelles technologies et quelles seront les modalités de ces formations ?
- Tous les travailleurs ont-ils accès à des formations de requalification et de perfectionnement des compétences ? Existe-t-il des mesures spécifiques dédiées aux travailleurs les plus vulnérables (par exemple, les travailleurs âgés, les travailleurs précaires, les femmes, etc.) ?
- Quel est le nombre d'heures de formation consacrées à la transition écologique (par rapport au nombre total d'heures de formation par travailleur, affiché par chaque groupe de qualification) ? Quelles sont les perspectives pour l'année à venir ?
- Quel est le montant des fonds alloués à la formation/éducation ?



Le cas échéant et si possible, demandez à la direction de mettre en place un sous-comité du CEE/CE-SE consacré à la stratégie de décarbonation de l'entreprise. L'aide d'un expert externe peut s'avérer très utile en raison l'aspect particulièrement technique des discussions. L'objectif d'un tel sous-comité de CEE (ou le CEE lui-même s'il n'existe pas de sous-comité) est de coordonner les différentes initiatives des employeurs et des syndicats menées dans les différents pays. Merci de contacter votre organisation syndicale nationale et/ou le Secrétariat d'industriAll Europe qui pourront vous orienter vers l'expertise appropriée.

## EXEMPLE

### CEE de Tata Steel Europe

Secteur des métaux de base

CEE depuis 2000

Secrétaire : Gerrit Idema (FNV)

Coordinateur industriAll Europe : Alasdair McDiarmid (Community)

Des discussions concernant l'impact de la décarbonation sur la stratégie et les activités de l'entreprise ont lieu depuis quelques années. À la demande du CEE de Tata Steel Europe, un « groupe de travail sur la décarbonation » a été créé et s'est réuni pour la première fois en juin 2021. Ce groupe est composé de 15 membres : 7 représentants de l'entreprise qui dirigent la décarbonation, et 8 représentants syndicaux du Royaume-Uni et des Pays-Bas. L'expert économique externe qui assiste le CEE de manière régulière participe également au groupe de travail sur la décarbonation.

Ce groupe contribue à un débat transparent, l'échange de bonnes pratiques et aide les syndicats à entamer le dialogue avec la direction sur des scénarios de décarbonation du groupe Tata Steel group en Europe qu'ils ont eux-mêmes définis.

\*\*\*

IndustriAll Europe et ses organisations syndicales affiliées sont là pour vous soutenir. Pour toute question, suggestion ou aide spécifique pour faire avancer les discussions sur la décarbonation avec la direction ou les décideurs politiques, veuillez contacter :

- ⇒ **Votre organisation syndicale nationale**
- ⇒ **Le coordinateur industriAll Europe qui assiste vos GSN, CEE ou CE-SE**
- ou
- ⇒ **L'équipe d'industriAll Europe en charge de ce sujet**

#### **Corinna Zierold**

Responsable de département  
Personne de contact sur la transition juste  
[corinna.zierold@industrial-all.eu](mailto:corinna.zierold@industrial-all.eu)  
+32 474 981 724

#### **Bruno Demaitre**

Conseiller politique senior  
Expert sur les questions CEE  
[bruno.demaitre@industrial-all.eu](mailto:bruno.demaitre@industrial-all.eu)  
+32 476 540 990



## Pour en savoir plus ...

Voici une compilation des prises de position, études et déclarations d'industriAll Europe rédigées avec les associations d'employeurs au niveau sectoriel qui peuvent vous être utiles pour vos discussions dans vos CEE/CE-SE.

### Prises de position générales

- Manifeste pour une transition juste : Notre avenir ne se décidera pas sans nous ! (mai 2022)  
Version résumée en [anglais](#), [allemand](#), [français](#), [tchèque](#), [italien](#), [espagnol](#), [polonais](#), [finnois](#), [suédois](#),  
Version longue en [anglais](#), [allemand](#), [français](#)
- Déclaration conjointe du groupe de travailleurs du CESE ([nov. 2021](#))
- Déclaration conjointe avec IndustriALL Global Union (sur la COP26, [nov. 2021](#))
- Plateforme politique d'industriAll Europe – campagne pour une transition juste [anglais](#), [français](#), [allemand](#) (sept. 2021)
- Le pacte vert pour l'Europe : feuille de route à l'horizon 2030 [anglais](#), [français](#), [allemand](#) (nov. 2020)

### Prises de position d'industriAll Europe par sujet

<b>La crise des prix de l'énergie</b>	Policy Brief (2022) en <a href="#">anglais</a> , <a href="#">français</a> , <a href="#">allemand</a>
<b>Le paquet « Ajustement à l'objectif 55 »</b>	Prise de position (2021) en <a href="#">anglais</a> , <a href="#">français</a> , <a href="#">allemand</a>
<b>Révision du système d'échange de quotas d'émission de l'UE</b>	Prise de position (2021) in <a href="#">anglais</a> , <a href="#">français</a> , <a href="#">allemand</a>

### Prise de position d'industriAll Europe par secteur

<b>Chimie</b>	Vers une industrie des matières plastiques décarbonée et circulaire Prise de position d'industriAll Europe (dec. 2021), <a href="#">anglais</a> , <a href="#">allemand</a> , <a href="#">français</a>
<b>Electricité</b>	Déclaration conjointe sur la transition juste IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectric (nov. 2021), <a href="#">allemand</a> , <a href="#">anglais</a> , <a href="#">français</a>
<b>Gaz</b>	Déclaration conjointe des partenaires sociaux du dialogue social sectoriel européen sur le gaz IndustriAll Europe – EPSU – Eurogas (dec. 2020), <a href="#">anglais</a> , <a href="#">français</a> , <a href="#">allemand</a>
<b>Automobile</b>	Un cadre de transition juste pour la main-d'œuvre automobile européenne est nécessaire d'urgence Lettre ouverte d'industriAll Europe, CES, CSI, CLEPA, ACEA, Ceemet, Just Transition Center, European Climate Foundation, Transport and Environment (juillet 2021), <a href="#">anglais</a>



---

## Industries lourdes

Relever les enjeux de la décarbonation et de la modernisation des industries lourdes d'Europe centrale et de l'Est

Prise de position d'industriAll Europe (avril 2021), [BG](#) [CZ](#) [DE](#) [EN](#) [FR](#) [HU](#) [PL](#) [RO](#)

---

## Energie

Le rôle de l'hydrogène propre dans la réalisation d'une transition juste vers une industrie climatiquement neutre

Prise de position d'industriAll Europe (nov. 2020), [anglais](#), [français](#), [allemand](#)

Une stratégie en matière d'énergies renouvelables offshore qui garantit des emplois de qualité en Europe

Prise de position d'industriAll Europe (nov. 2020) [allemand](#), [anglais](#), [français](#)

---

