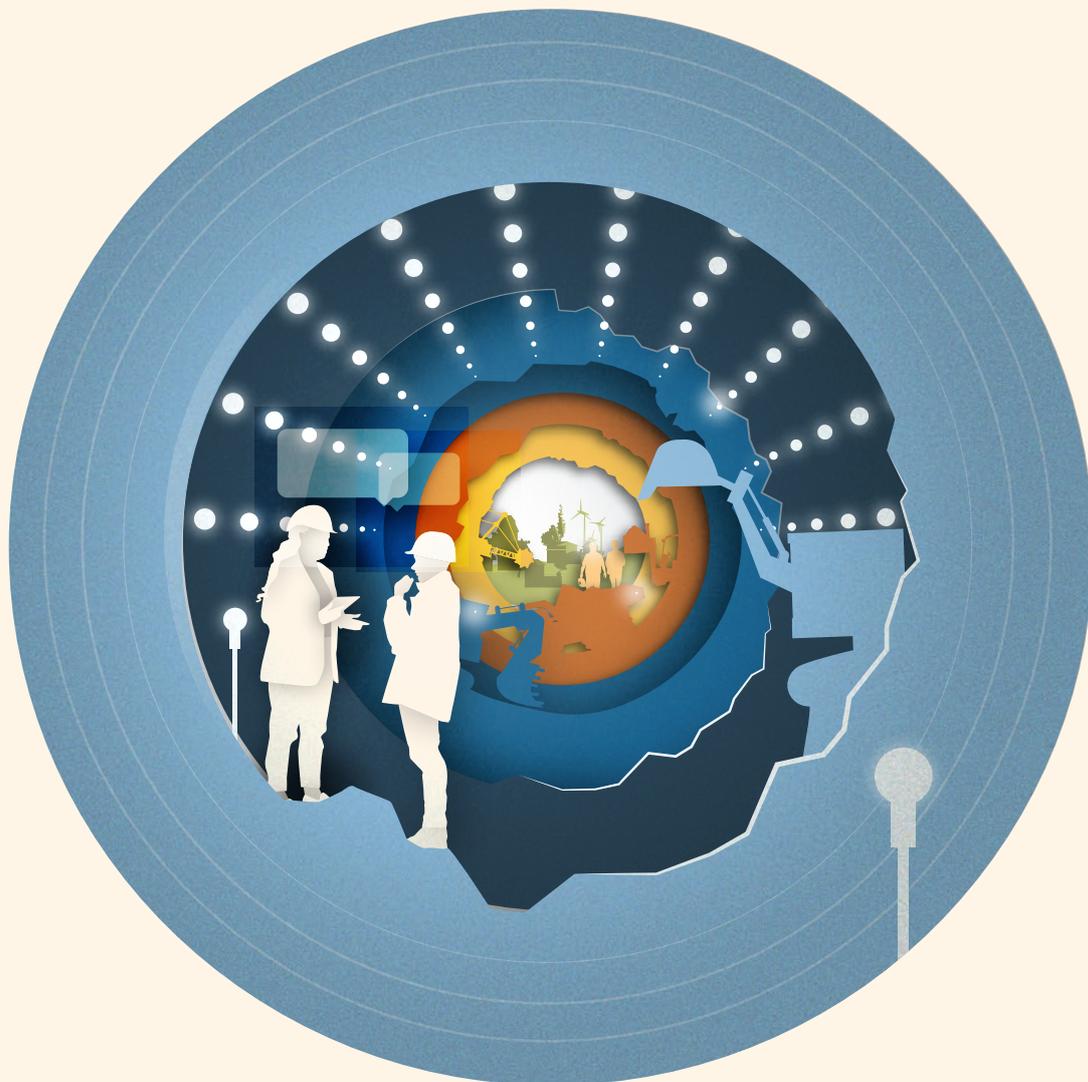


LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES INDUSTRIES EXTRACTIVES EUROPÉENNES

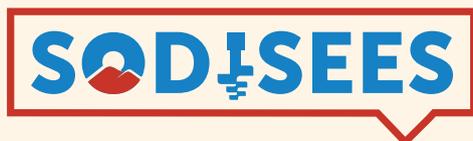
Rapport de synthèse



2025



Co-funded by
the European Union



**LE RENFORCEMENT DU
DIALOGUE SOCIAL DANS LES
INDUSTRIES EXTRACTIVES
EUROPÉENNES**

Rapport de synthèse

INTRODUCTION

L'Europe se trouve à un tournant décisif. La recherche de l'autonomie stratégique ainsi que la transition vers une économie propre nécessitent l'accès aux minéraux et aux matières premières, mais cet impératif ne peut prévaloir au détriment des travailleurs, des communautés ou de la durabilité écologique. Le secteur des industries extractives est essentiel pour l'avenir de l'Europe, mais la situation lui impose une transformation urgente.

Les partenaires sociaux Euromines et industriAll Europe ont lancé fin 2023 un projet dans le cadre du processus de dialogue social sectoriel européen visant à favoriser le dialogue social pour améliorer les pratiques durables dans les industries extractives européennes. Ce projet, grâce à une recherche documentaire, des ateliers à Séville, Stockholm et Katowice, des entretiens et des enquêtes conduites par Syndex en collaboration avec les partenaires sociaux, a permis d'identifier comment le dialogue social permet de relever efficacement les défis du secteur en matière de durabilité.

Les minéraux sont essentiels à la transition vers une économie verte, mais le secteur extractif est confronté à des défis interdépendants, allant de la décarbonation et de la conservation de l'eau à la garantie d'emplois de qualité, en passant par l'engagement des communautés. Les partenaires sociaux européens reconnaissent que les objectifs environnementaux et économiques ne peuvent être atteints isolément. La véritable durabilité nécessite de s'attaquer de front à la dimension sociale : rendre le secteur favorable aux travailleurs, promouvoir l'inclusion, encourager l'innovation, développer les compétences, gérer la transition et établir un dialogue social solide afin de garantir des conditions de travail décentes et une transition juste pour tous.

Ce document présente 18 exemples concrets décrivant comment le dialogue social soutient et accompagne la transformation des industries extractives – au niveau transnational, national, local ou de l'entreprise.

Le dialogue social est un outil essentiel, mais souvent négligé, pour rendre les industries extractives européennes plus durables et plus équitables sur le plan social, mais aussi plus sûres pour les travailleurs. Trop souvent, les débats sur l'avenir du secteur se concentrent exclusivement sur les objectifs de production, la technologie ou la conformité environnementale. Ils négligent de ce fait les infrastructures sociales qui rendent la transformation possible. Une chose est pourtant claire : un approvisionnement responsable en matières premières pour l'autonomie européenne nécessite des solutions

sociales, environnementales et économiques. Il est possible d'améliorer les conditions de travail, d'améliorer les résultats et d'instaurer la confiance et la résilience à long terme dans le secteur grâce à un dialogue constructif entre employeurs et travailleurs, mais également avec les décideurs politiques et les communautés.

Ces exemples apportent la démonstration d'une vérité politique fondamentale : le dialogue social n'est pas une contrainte ou une formalité procédurale, mais un atout stratégique pour l'avenir de l'industrie minière européenne et une nécessité pour l'avenir de l'Europe. Les pratiques documentées qui suivent montrent que la durabilité, la compétitivité et la justice sociale ne sont pas des priorités concurrentes, mais se renforcent mutuellement. Le dialogue social, lorsqu'il est véritablement mis en œuvre, contribue à des pratiques plus équitables, plus inclusives et plus durables, permettant des transitions plus harmonieuses, réduisant les conflits, attirant les talents et renforçant la licence d'exploitation du secteur.

Le choix qui s'offre à l'Europe est clair : poursuivre sur la voie d'une transformation qui laisse travailleurs et communautés de côté, au risque de provoquer des conflits, des pénuries de compétences, l'opposition du public et des dommages environnementaux, ou reconnaître le dialogue social comme le fondement d'un secteur socialement juste. Les 18 exemples qui suivent mettent en évidence des cas de réussite, où le dialogue s'est avéré essentiel pour faire de l'industrie minière européenne un secteur qui soutient à la fois la durabilité et l'équité pour l'avenir.

Note: ce document est une version condensée du rapport complet intitulé « **Renforcer le dialogue social pour améliorer les pratiques durables dans les industries extractives européennes** ». Il met en évidence des exemples sélectionnés et des conclusions clés.

Le rapport complet est disponible en ligne sur : [\[https://news.industriall-europe.eu/p/sodisees-responsible-and-sustainable-mining-in-europe-through-social-dialogue\]](https://news.industriall-europe.eu/p/sodisees-responsible-and-sustainable-mining-in-europe-through-social-dialogue)

ERAMET GLOBAL FORUM: UN DIALOGUE SOCIAL TRANSNATIONAL

Lieu: **France / Global**
Parties prenantes :
employeurs et syndicats



L'Eramet Global Forum élargit le concept des **comités d'entreprise européens (CEE)** à l'échelon mondial, répondant à l'internationalisation croissante de l'économie et à la nécessité d'un dialogue social au-delà des frontières.

Eramet

Eramet est le premier groupe minier au monde à mettre en place un organe de dialogue social transnational (2023)

Des représentants des salariés de **France (y compris la Nouvelle-Calédonie), du Gabon, de Norvège, du Sénégal et d'Argentine.**

COMITÉ DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL POUR LES INDUSTRIES EXTRACTIVES

Lieu: **UE**

Parties prenantes: **les représentants des travailleurs (industriAll Europe et ses membres) et diverses associations patronales (Euromines, Euracoal, IMA-Europe, Aggregates Europe – UEPG, APEP)**



1998

Formalisé en
1998 - L'un
des 44
comités
existant au
niveau sectoriel
européen



En travaillant par consensus, **24 avis conjoints ont été transmis à la Commission européenne**, unissant travailleurs et employeurs sur les questions du climat, de la formation, de la santé et de la transition juste.

Dialogue social sectoriel favorisant le progrès en Europe grâce à une plateforme européenne unique où les syndicats et les employeurs unissent leurs forces pour :

- Renforcer la santé et la sécurité au travail ;
- Comblent le déficit de compétences dans les transitions verte et numérique ;
- Suivre et influencer les grandes stratégies de l'UE liées au Pacte vert et à l'avenir des industries des matières premières.

LA PROCÉDURE DU « DÉBAT PUBLIC » ET SON INSTITUTION ASSOCIÉE, LE CNDP



France: le débat public est un mécanisme démocratique participatif et délibératif, régi par le Code de l'environnement français. Il garantit aux citoyens et aux parties prenantes un rôle actif dans l'élaboration des décisions relatives aux grands projets industriels.

Lieu: : **France et Espagne**
Parties prenantes : **CNDP, divers syndicats, ONG et administrations locales en France / partenaires sociaux et société civile en Espagne**



Espagne:

à Puertollano, les travaux de restauration des oliveraies ont permis de faire passer le nombre d'arbres de

7,000

qui a créé des moyens de subsistance pour près

de: **40**

27,000

100 familles



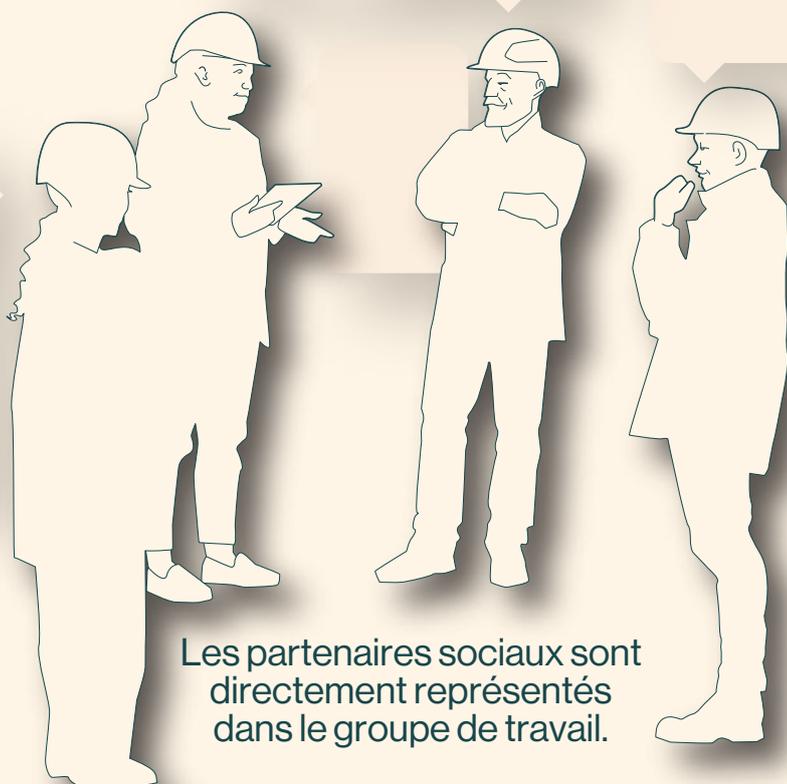
Un exemple concret de montrant que le débat public entraîne des avantages sociaux et environnementaux tangibles.

En France et en Espagne, le débat public inclut les syndicats et la société civile. Il garantit la transparence et l'inclusivité. Comme les parties prenantes ont un accès complet à l'information et une influence réelle, les projets industriels répondent de manière plus responsable aux préoccupations sociales, environnementales et économiques.

PARTICIPATION ACTIVE DES PARTENAIRES SOCIAUX À LA STRATÉGIE POUR UNE EXPLOITATION MINIÈRE DURABLE EN ANDALOUSIE À L'HORIZON 2030

Lieu : **Espagne (Andalousie)**
Parties prenantes : **gouvernement régional d'Andalousie, organisations patronales et syndicats**

La stratégie pour **une exploitation minière durable en Andalousie 2030** (SSMA 2030) a été approuvée le **1^{er} juin 2021**



Les partenaires sociaux sont directement représentés dans le groupe de travail.

La SSMA 2030 est un **modèle de gouvernance qui place les personnes au cœur de la politique minière**. Elle garantit la durabilité environnementale, économique et sociale en impliquant activement les employeurs et les syndicats dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de la stratégie régionale. La participation directe des partenaires sociaux garantit que la stratégie est socialement inclusive, respectueuse de l'environnement et intégrée au niveau territorial.

INITIATIVE POUR UNE ASSURANCE MINIÈRE RESPONSABLE (NORME IRMA)

Lieu: **monde**

Parties prenantes: **compagnies minières, ONG, syndicats et communautés affectées.**



Créée en 2006

publication d'une version préliminaire de ses normes pour une exploitation minière responsable



2014

Élaborée dans le cadre d'un processus de **consultation publique** avec plus de **2 000 commentaires de plus de 100 personnes/organisations**



Octobre 2023

94 sites engagés dans le monde entier, dont **10 sites** ayant obtenu le statut « Évaluation indépendante terminée »

LES 4 PRINCIPES DE L'IRMA :

- 1. INTÉGRITÉ DE L'ENTREPRISE**
- 2. PLANIFICATION D'HÉRITAGES POSITIFS**
- 3. RESPONSABILITÉ SOCIALE**
- 4. RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE**

L'IRMA est une norme mondialement reconnue en matière d'exploitation minière responsable, qui définit les bonnes pratiques en matière de responsabilité sociale et environnementale. Elle inclut le point de vue des travailleurs et met l'accent sur les conditions de travail et le respect des droits des communautés.

PROJET EMILI : PROJET D'EXPLOITATION MINIÈRE DU LITHIUM D'IMERYS

Lieu: **France (Beauvoir)**
Parties prenantes: **promoteur du projet (Imerys), CNDP (Commission Nationale du Débat Public), organisations de la société civile, syndicats, autorités locales et régionales, ainsi que les auditeurs indépendants certifiés IRMA**

Le projet EMILI vise à être le **1^{er} projet minier européen à atteindre la norme IRMA**, sa durée de vie opérationnelle s'étend sur **une période de 25 ans**

Premier projet minier en France métropolitaine visant à réduire la dépendance vis-à-vis des sources externes de matières premières.



Le **projet EMILI** établit une référence pour le **dialogue social** à travers l'adoption de normes IRMA rigoureuses dès le départ. Couvrant toutes les phases (l'étude, la consultation, l'exploitation et la post-exploitation), cette approche garantit une **transparence élevée** et un **engagement permanent des parties prenantes** tout au long du cycle de vie de la mine.

ERAMET GLOBAL CARE

Lieu: **France**

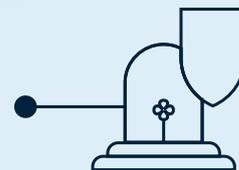
Parties prenantes: **partenaires sociaux**

Objectif principal: **aligner dialogue social et résultats concrets en matière de protection sociale.**

S'applique aux salariés d'Eramet dans **13 pays** où le Groupe possède des filiales

Ensemble commun de garanties dans trois domaines principaux :

- **couverture décès**
- **santé et prévention**
- **maternité et conditions des femmes**



Eramet et son Global Forum composé de représentants des travailleurs et des employeurs ont lancé Eramet Global Care en juin 2024. Ce programme mondial de protection sociale couvre la santé, le décès, la prévention, la maternité et la condition des femmes, apportant la démonstration d'un engagement pour l'amélioration du niveau de vie de tous les travailleurs.

ACCORD DE DIALOGUE SOCIAL DU NEPSI SUR LA SILICE CRYSTALLINE

Lieu: **Europe**

Parties prenantes: **partenaires sociaux européens et institutions européennes**

Objectif principal: **protéger la santé des travailleurs et minimiser l'exposition à la silice cristalline respirable.**



Points clés de l'accord: **protéger la santé des salariés, minimiser et prévenir l'exposition à la silice cristalline respirable, sensibiliser et informer sur les effets potentiels de la SCR sur la santé.**

Cet accord européen multisectoriel place le dialogue social au cœur de ses préoccupations, réunissant travailleurs et employeurs pour protéger les salariés contre la silice cristalline respirable. Il montre comment un dialogue structuré permet de définir et d'atteindre des normes élevées en matière de santé et de sécurité dans toute l'Europe, grâce au partage des bonnes pratiques, à un guide des bonnes pratiques et à des KPI permettant de suivre les progrès réalisés.



LE MODÈLE SUÉDOIS

Lieu : **Suède**

Parties prenantes : **partenaires sociaux sectoriels**

Objectif principal : **démontrer qu'un système fondé sur des négociations collectives régulières, sans réglementation légale, peut donner d'excellents résultats.**

La Suède occupe la troisième place en Europe

en matière de bien-être des employés (étude ECS d'Eurofound, 2019).

- **85 % des organisations réalisent des évaluations des risques professionnels**, contre une moyenne de 75 % dans l'UE-27 (enquête EU-OSHA ESENER 2019)

1931
émeutes d'Adalen

1997
Accord de l'industrie manufacturière

2015
L'AFS 2015:4 a introduit une disposition sur l'environnement organisationnel et social du travail, ayant force de loi. Les conventions collectives sont négociées **périodiquement.**

Le modèle suédois montre que des conventions collectives volontaires et un dialogue social fort, fondés sur la confiance et la coopération, génèrent de bonnes conditions de travail, une implication élevée des travailleurs dans l'évaluation des risques, ainsi qu'une influence sur les normes juridiques émergentes.



BELGIQUE : LE CEE, MOTEUR DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



- Deux grands groupes belges du secteur de la chaux (Lhoist et Carmeuse), avec chacun **plus de 100 sites, et entre 5 300 et 6 650 salariés** ;
- Lhoist : **formation spécialisée de 5 jours en anglais** pour les représentants sur une période de 2 ans afin d'améliorer le dialogue entre les représentants des différents pays ;
- Le projet Green Lime de Lhoist comprend **4 réunions de la commission spéciale** axées sur la SST ;
- Carmeuse: **visites annuelles des sites et exercices de benchmarking des EPI.**

Lieu: **Belgique**

Parties prenantes: **direction et syndicats**

Objectif principal: **partager les bonnes pratiques au sein du comité d'entreprise européen, avec un accent sur la santé et la sécurité au travail.**

Les CEE constituent la vitrine d'un dialogue social efficace. Les questions de santé et de sécurité sont au cœur des discussions. Les investissements dans la formation linguistique et spécialisée (Lhoist), mais aussi les pratiques telles que l'accent placé sur les réunions consacrées à la santé et la sécurité au travail et le benchmarking des EPI (Carmeuse) témoignent d'un engagement collaboratif en faveur de la santé et de la sécurité, et du partage des connaissances entre pays, au-delà des accords formels.

COMMISSION DE SÉCURITÉ MINIÈRE

Lieu: **Espagne**

Parties prenantes: **syndicats, organisations patronales, autorités minières, experts techniques**

Objectif principal: **établir une commission technique permanente pour améliorer la santé et sécurité au travail dans le secteur minier, avec une participation syndicale directe.**



Six techniciens nommés par les syndicats sont membres de la Commission



Les responsabilités couvrent **l'étude d'une exploitation minière sûre, la prévention des accidents, la promotion de campagnes de sécurité, le conseil aux autorités minières, l'élaboration de réglementations et l'homologation des équipements minier.**



Ce mécanisme institutionnel se distingue comme une bonne pratique dans la mesure où il implique directement dans le processus réglementaire des techniciens nommés par les syndicats. Leur participation garantit la prise en compte du point de vue des travailleurs dans les normes de sécurité, ce qui se traduit par des politiques plus efficaces et une mise en œuvre plus rigoureuse.

CONVENTION COLLECTIVE SECTORIELLE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Lieu : **Belgique**

Parties prenantes : **organisations patronales et syndicales**

Objectif principal : **améliorer les aménagements du temps de travail et introduire des congés payés supplémentaires.**



- **La durée moyenne du travail est fixée à 36 heures/semaine dans le secteur.**
- **Chez Lhoist et Carmeuse : officiellement 35 heures/semaine, 40 heures en réalité avec 30 jours de congés compensatoires + 20 jours de congés annuels + 2 jours de congés payés supplémentaires.**
- **Importante amélioration de l'équilibre vie-travail.**



Cet accord sectoriel montre comment le dialogue social peut aller au-delà des normes légales pour apporter des avantages tangibles aux travailleurs. La négociation d'une réduction du temps de travail et de congés généreux améliore le bien-être et établit une référence en matière de pratiques d'emploi responsables dans le secteur extractif.

RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL DANS LE SECTEUR MINIER GRÂCE À LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LE SALAIRE MINIMUM

Lieu : **Hongrie**

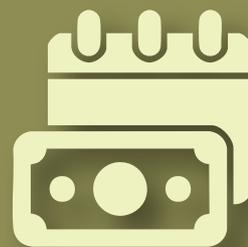
Parties prenantes : **organisations patronales et syndicales et gouvernement**

Objectif principal : **renforcer les négociations collectives dans le secteur minier via un alignement avec la directive européenne sur le salaire minimum**



Un comité mixte de **10 membres (5 par partenaire social)** a été créé pour mener les négociations

La couverture des négociations collectives en Hongrie est **inférieure à 80%**, ce qui a déclenché un plan d'action en vertu de la directive européenne



Signature d'un accord tripartite :

- Augmentation du salaire minimum de **9 % en 2025, de 13 % en 2026 et de 14 % en 2027.**
- Augmentation garantie du salaire minimum de **7 % en 2025.**

Cet exemple montre comment les initiatives au niveau européen peuvent servir de catalyseur pour l'action nationale. La Hongrie renforce ses politiques salariales et promeut des conditions de travail équitables dans le secteur minier grâce à un dialogue structuré et à un engagement commun.

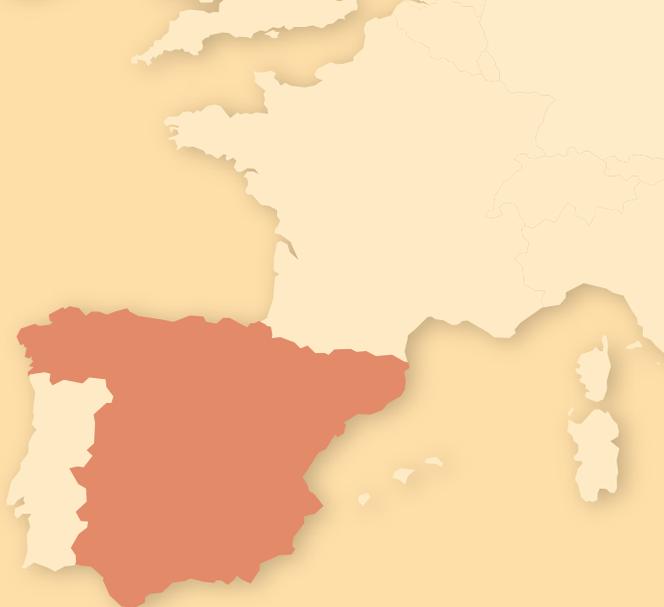


PLANS D'ÉGALITÉ

Lieu : **Espagne**

Parties prenantes : **partenaires sociaux, entreprises et gouvernement.**

Objectif principal : **exiger des entreprises qu'elles encouragent l'égalité hommes/femmes au moyen d'un cadre réglementaire.**



Phase 1. Lancement du processus d'élaboration du plan d'égalité :

communication et ouverture des négociations, constitution du comité de négociation.

Phase 2. Réalisation du diagnostic : compilation et analyse des données quantitatives et qualitatives afin de déterminer le degré d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Phase 3. Conception, approbation et enregistrement du plan d'égalité : définition des objectifs, conception des mesures, établissement des indicateurs de suivi et d'évaluation, calendrier de mise en œuvre, approbation et enregistrement du plan.

Phase 4. Mise en œuvre et suivi du plan d'égalité : vérification du degré d'élaboration et de réalisation des mesures et évaluation des résultats.

Phase 5. Évaluation du plan d'égalité : évaluation du degré de réalisation des objectifs, des résultats et de l'impact du plan sur l'entreprise.

Obligatoire pour les **entreprises de 50 salariés ou plus**, ou lorsqu'une convention collective ou une autorité du travail le prévoit.

Le processus inclut **cinq phases** du lancement à l'évaluation, avec la participation des représentants des travailleurs et/ou des syndicats **à toutes les phases.**

Phase 1. Lancement du processus d'élaboration du plan d'égalité : les travailleurs, les représentants des travailleurs et/ou les syndicats participent à la commission de négociation et négocient tout au long du processus.

Phase 3. Conception, approbation et enregistrement du plan d'égalité : lors de la conception du plan d'égalité, les syndicats participent à la définition des objectifs, des mesures spécifiques et des calendriers de mise en œuvre.

Phase 4. Mise en œuvre et suivi du plan d'égalité : au cours de cette phase, les syndicats collaborent avec l'entreprise afin de s'assurer que les mesures établies sont bien appliquées. Ils jouent aussi le rôle d'intermédiaires pour résoudre les conflits ou les difficultés éventuelles.

Phase 5. Évaluation du plan d'égalité : les syndicats participent à l'évaluation périodique du plan d'égalité, analysent les résultats obtenus et proposent des améliorations pour répondre aux nouveaux besoins ou défis.

Les plans d'égalité espagnols constituent une bonne pratique en matière d'élaboration de politiques inclusives. Ils exigent la participation continue des syndicats tout au long des cinq phases (conception, mise en œuvre et évaluation) afin de garantir l'élaboration conjointe, l'application efficace et l'amélioration permanente des mesures en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. Cette approche va au-delà de la simple conformité et favorise une véritable inclusion et la diversité sur le lieu de travail.

PLANS TERRITORIAUX POUR UNE TRANSITION JUSTE

Lieu : **Pologne**

Parties prenantes : **syndicats, gouvernement et Commission européenne**

Objectif principal : **assurer une transition juste et socialement responsable dans les régions charbonnières et à forte intensité énergétique.**



La Commission a pleinement approuvé **5 plans pour une transition territoriale juste en décembre 2022**



Plusieurs accords sociaux ont été signés **depuis 2020** (p. ex., sur l'extraction du charbon, le secteur de l'électricité et l'extraction du lignite).

Accord social pour les travailleurs du secteur de l'énergie et les mineurs de lignite et solutions sous forme de protections sociales



Congés pour les travailleurs du secteur de l'énergie – jusqu'à 4 ans = 80 % de la rémunération mensuelle du salarié pour les congés

Congés pour les mineurs – jusqu'à 4 ans = 80 % de la rémunération mensuelle du salarié calculée comme rémunération pour les congés

Indemnité de licenciement unique = 12 fois la rémunération mensuelle du salarié calculée comme rémunération pour les congés (minimum 5 ans d'expérience professionnelle **requis**)



La condition pour bénéficier des subventions pour les congés et l'indemnité de licenciement unique sera la fermeture d'une unité de production conventionnelle (unité électrique) ou une réduction systémique de l'extraction de lignite.

Le processus dépend du développement de nouvelles sources d'énergie et s'étend jusqu'en 2049.

Les plans territoriaux de transition juste de la Pologne montrent à quel point un dialogue social fort entre les syndicats, le gouvernement et l'UE peut favoriser les transitions. Ces plans accordent la priorité à la protection des travailleurs et à la planification à long terme pour une transition énergétique équitable grâce à de multiples accords sociaux.

FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE

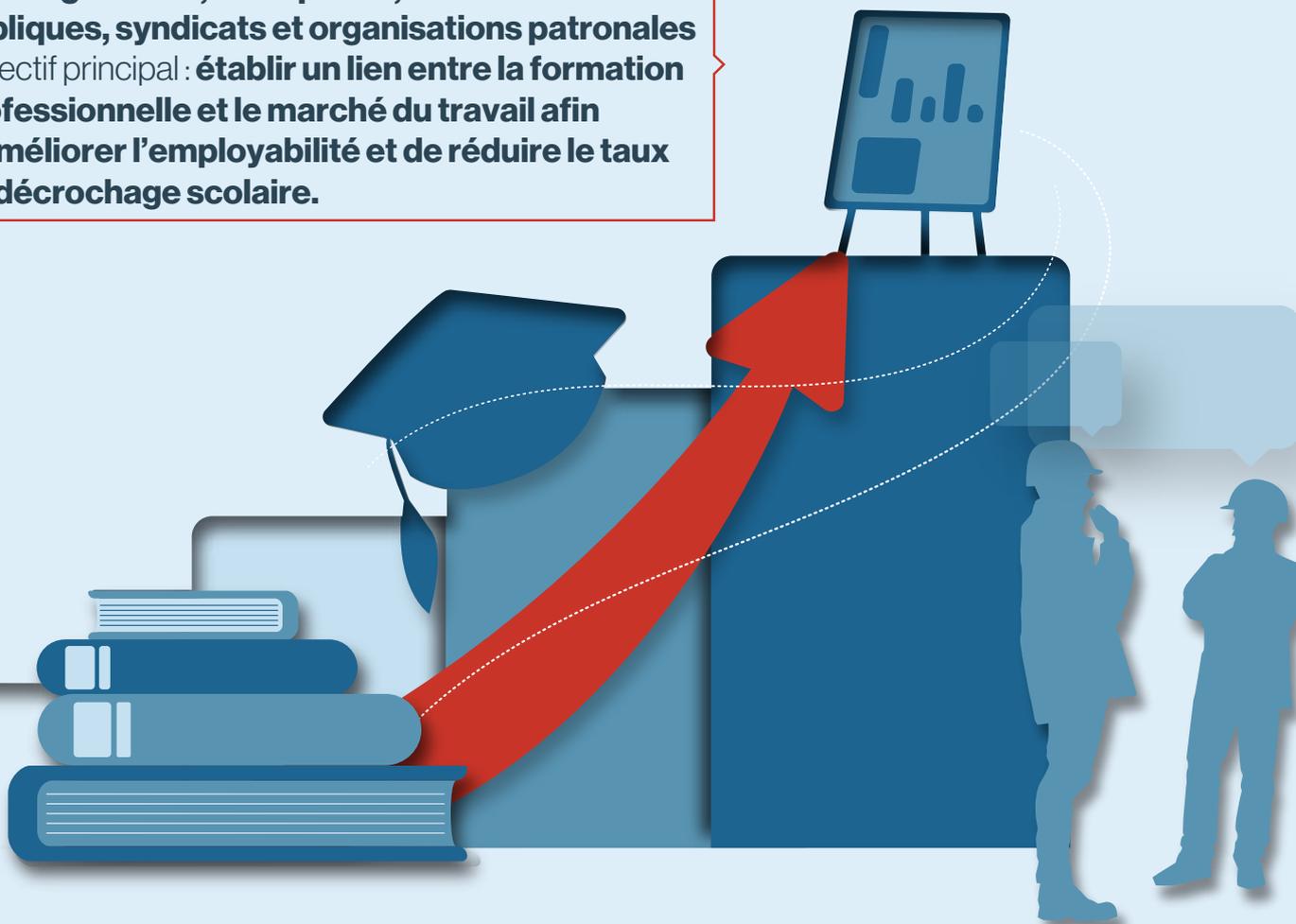


Lieu : **Espagne**

Parties prenantes : **établissements**

**d'enseignement, entreprises, administrations
publiques, syndicats et organisations patronales**

Objectif principal : **établir un lien entre la formation
professionnelle et le marché du travail afin
d'améliorer l'employabilité et de réduire le taux
de décrochage scolaire.**



FP en alternance
développée
depuis 2012.



Propose des qualifications
spécialisées dans l'exploitation
minière et la géologie (p.ex.
l'exploitation des ressources
minérales, le forage et le
dynamitage de roches).



Stages au sein de grandes
compagnies, telles qu'Acciona,
Ferrovia, Minera Los Frailes, et
Roca dans de nombreuses
régions.

Le modèle espagnol de formation professionnelle en alternance constitue une bonne pratique en matière de collaboration multipartite. En impliquant les écoles, les entreprises, les pouvoirs publics, les syndicats et les organisations patronales, il adapte l'offre de formation aux besoins du marché du travail, ce qui favorise l'employabilité, réduit les taux de décrochage scolaire et prépare des professionnels qualifiés pour les industries extractives en pleine évolution.

ACCORD SUR LA TRANSITION JUSTE – SECTEUR DU CHARBON

Lieu : **Espagne**

Parties prenantes : **gouvernement espagnol, syndicats (CCOO, UGT, USO), industrie du charbon (Carbuni3n), Commission europ3enne**

Objectif principal : **r3g3n3rer les r3gions mini3res et promouvoir le d3veloppement durable apr3s la sortie du charbon.**



Adoption de la Strat3gie de transition juste en **2019**.



Accord-cadre pour une transition juste du secteur charbonnier et d3veloppement durable des r3gions mini3res, **2019-2027**



Englobe des aides aux travailleurs touch3s, la cr3ation d'un pool de main-d'3uvre, un soutien gouvernemental 3 la reconversion de la r3gion et un plan de restauration.

Cet accord tripartite montre comment un dialogue social structur3 peut entra3ner une transition 3quitable et durable. Il combine la relance 3conomique, la protection des travailleurs et la responsabilit3 environnementale, garantissant que personne ne soit laiss3 pour compte.

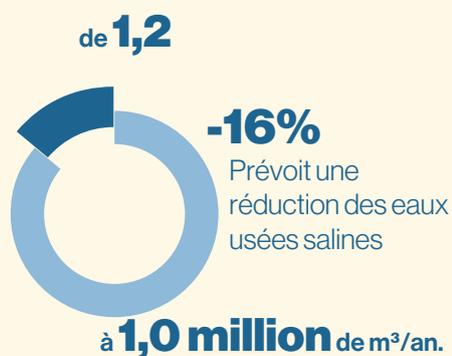
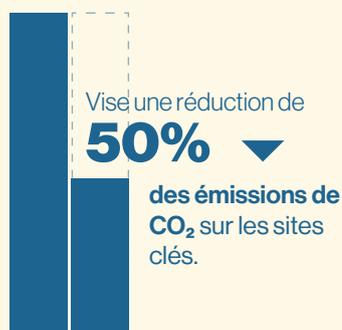


PROJET WERRA 2060 POUR MODERNISER LA MINE ET SES INSTALLATIONS INDUSTRIELLES

Lieu : **Allemagne**

Parties prenantes : **direction, syndicats, autorités locales.**

Objectif principal : **moderniser les activités minières tout en réduisant leur empreinte environnementale, en garantissant la sécurité de l'emploi et en soutenant la création de valeur régionale à long terme, grâce à un dialogue social actif.**

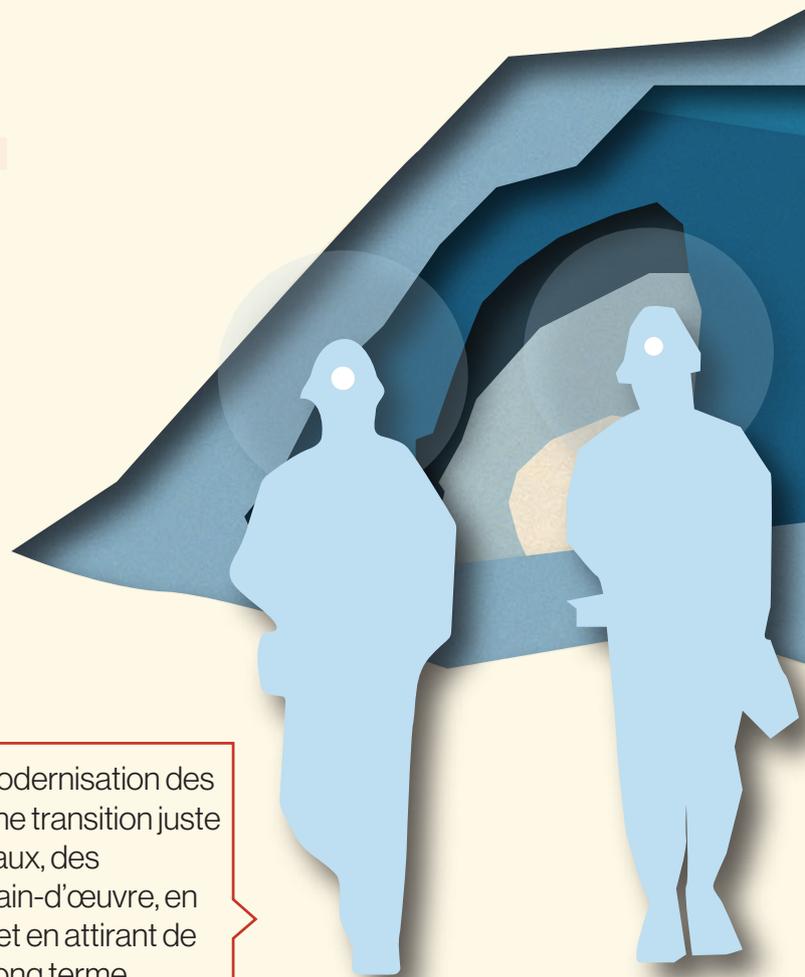


Prévient un investissement de **600 millions d'euros**, qui devrait être amorti en moins de 10 ans.

Devrait générer plus de **500 millions d'euros** de valeur ajoutée nette actuelle.

PROJET WERRA 2060

Werra 2060 est une bonne pratique en matière de modernisation des mines, négociée avec les syndicats afin de garantir une transition juste et inclusive. Elle intègre des objectifs environnementaux, des innovations technologiques et la planification de la main-d'œuvre, en améliorant les compétences des travailleurs actuels et en attirant de nouveaux talents pour le développement régional à long terme.



SODISEES

