

Un guide syndical de pratiques pour une **transition juste**

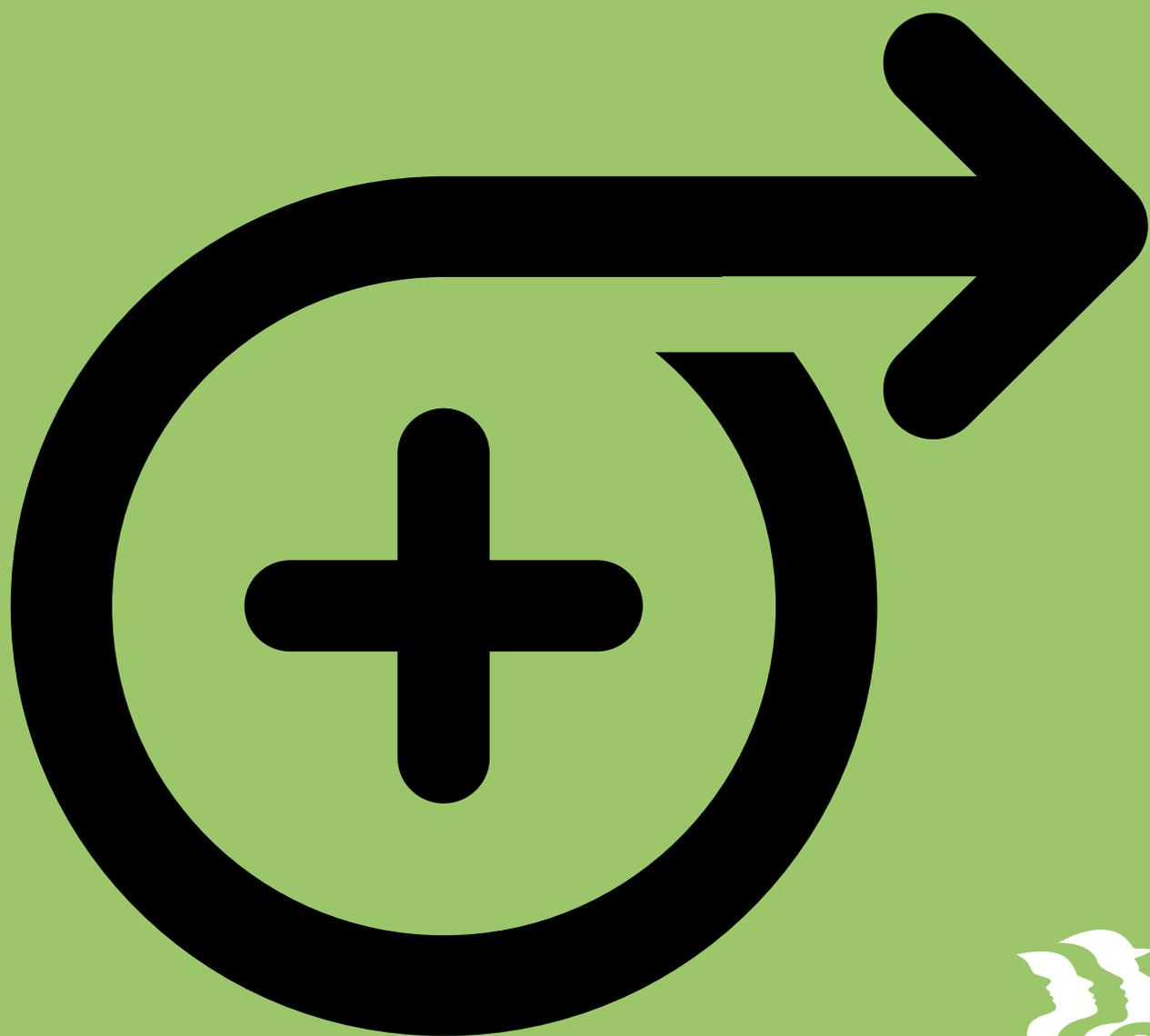


Table des matières

Aperçu	4
<hr/>	
PARTIE I	
Contexte politique et économique	5
● La transition juste : promesse et réalité	5
● Comment définir la transition juste ?	5
● Principes clés de la transition juste	6
● Paysage actuel	7
● Le point de vue des affiliés d'IndustriALL : une enquête mondiale sur la transition juste	9
● Où est l'argent ?	9
● Où sont les emplois ?	10
● La politique compte : les gouvernements conservateurs et antisyndicaux enterrent Transition juste	12
● Les mirages de la reconversion	14
<hr/>	
PARTIE II	
Comment élaborer une stratégie et un plan de transition juste au sein de votre syndicat	16
● Outils pour la mise en oeuvre et le suivi	17
2.1. Collecte d'informations cruciales	17
● 2.1.1. Gouvernements : quelles informations le gouvernement peut-il fournir de manière générale et, plus particulièrement, en matière de transition énergétique ?	18
● 2.1.2. Entreprises : quelles sont les informations à recueillir sur les plans de l'entreprise ou des entreprises avec lesquelles le syndicat s'implique ?	19
● 2.1.3. Représentants des travailleurs : construire une coalition puissante entre syndicats, représentants des travailleurs, alliés et communautés	20
2.2. Exécution du plan	21
● La revendication	21
● Financement de la transition juste	22
● Comment le syndicat financera-t-il son plan de transition juste ?	23
● Renforcer la capacité des syndicats	23
● Collaborer avec les communautés	24
● Faire passer le message	24
2.3. Suivi du plan	24
● Travail en comité	24
Indicateurs	25
Calendrier	26
Liste de contrôle	28
Conclusion	29
<hr/>	
ANNEXE	
Langage contractuel de transition juste	30

Aperçu

L'objectif de ce guide est de soutenir les efforts des affiliés d'IndustriALL pour planifier, lancer et obtenir un cadre solide de transition juste. Ce guide est divisé en deux sections, complétées d'une annexe.

- La première partie explique les réalités de la situation économique et politique de la transition juste en 2022, en mettant l'accent sur les pièges et les lacunes des efforts de transition juste à ce jour, afin que les dirigeants syndicaux et leurs alliés puissent se préparer aux défis inévitables qui se présentent.
- La deuxième partie propose aux syndicats, ainsi qu'aux alliés des travailleurs, un vaste ensemble d'étapes à suivre pour structurer un effort de transition juste réussi ; cette section est principalement un outil pour les syndicats et leurs alliés, mais peut également offrir des idées aux dirigeants de pays et aux cadres des entreprises responsables.
- L'annexe fournit des formulations spécifiques pour les plans de transition juste qui peuvent être utilisées et adaptées par les syndicats dans différents pays.

Notre vision

Le guide s'articule autour de deux grands thèmes. Il décrit la transition juste **selon les termes des travailleurs**, et non des entreprises ou des gouvernements. Le guide met l'accent sur un cadre de transition juste qui, d'abord et avant tout, protège les moyens de subsistance des travailleurs et travailleuses, maintenant et pour l'avenir. De plus, le travail des salariés est essentiel à la santé de chaque communauté, car leurs revenus sont le fondement de la vitalité économique de chaque nation. Ainsi, chaque étape du changement, comme la décarbonisation, l'industrie 4.0, la numérisation, etc., doit prendre en compte, comme priorité absolue, la vie économique de chaque travailleur et travailleuse et des communautés qui sont les leurs.

Dans le même temps, chaque étape dessine au bout du compte une approche audacieuse et positive pour la société. Des emplois mieux rémunérés, un travail sûr, une protection sociale solide et des investissements dans les communautés sont autant d'éléments qui garantissent une société dans laquelle chaque être humain peut s'attendre à une rémunération équitable de son travail, à des droits solides sur le lieu de travail et à un avenir empreint d'optimisme et de joie pour tous ceux qui partagent un air, une eau et une nourriture propres sur une planète plus saine, le tout guidé par le dialogue social.

Quel est le public visé par ce guide ?

Le guide a été structuré en fonction de multiples publics. Avant tout, le guide offre un modèle que les dirigeants et les adhérents d'un syndicat peuvent utiliser pour créer un plan et une campagne de transition juste. Deuxièmement, il fournit des informations aux travailleurs et travailleuses qui cherchent à se renseigner sur la transition juste. Troisièmement, le guide peut être un outil d'information essentiel pour les alliés des syndicats, élus, membres de communauté et partenaires de coalition. Enfin, le guide peut également donner des indications aux entreprises qui choisissent de s'impliquer avec les syndicats de manière positive dans la négociation d'un accord de transition juste substantiel.

IndustriALL remercie vivement tous les dirigeants syndicaux et experts du monde du travail qui ont fourni des informations pour ce guide en provenance du monde entier, ainsi que la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), la fondation à but non lucratif financée par les autorités allemandes, pour son généreux soutien financier.

Le contenu se fonde sur les contributions des affiliés du monde entier, obtenues par des conversations et des communications tenues durant de nombreux mois, soutenues par une enquête approfondie envoyée à tous les affiliés d'IndustriALL. En outre, le guide contient des données provenant de nombreuses sources fournies par les syndicats, les gouvernements, les entreprises et les organisations de la société civile.

PARTIE I

Contexte politique et économique

La transition juste : promesse et réalité

La quête de la transition juste implique l'acceptation d'une vérité fondamentale : une transition juste, éthique et viable pour les travailleurs et travailleuses, doit repenser et restructurer les relations économiques et le pouvoir du capital qui ont amené l'humanité au bord de l'effondrement planétaire. La pandémie mondiale de Covid-19, qui a mis en évidence les profondes divisions entre les riches et les pauvres, a souligné l'échec historique d'un système économique mondial qui ne peut tout simplement pas répondre à la crise du changement climatique.

En tant que fédération syndicale internationale représentant 50 millions de travailleurs dans les secteurs de l'exploitation minière, de l'énergie et de l'industrie manufacturière, IndustriALL estime qu'en l'absence d'un plan significatif de transition juste, exhaustif et bien financé, appliqué aux quatre coins de la planète, le coût de la décarbonisation sera astronomique pour des millions de travailleurs et travailleuses ainsi que leurs communautés et contribuera à creuser des inégalités qui ont déjà atteint des niveaux historiques et à accroître l'iniquité entre les sexes. Les communautés de vie, partout sur la planète, s'étioleront, car la vitalité économique sera sapée.

Sur le long terme, cependant, IndustriALL estime que cette crise représente une opportunité à ne pas gâcher. Les transitions économiques ne sont pas nouvelles pour les travailleurs. Tout au long de l'histoire, une nouvelle technologie ou un nouvel impératif économique a imposé des changements aux travailleurs et travailleuses du monde entier et à leurs communautés. Cela s'est souvent traduit par des ajustements brutaux de coûts imposés par les entreprises, sous la forme d'une perte de revenus ou d'un changement de mode de vie, voire les deux. Le mouvement syndical mondial devrait considérer ce débat comme une occasion de remodeler et de transformer la nature même des relations économiques et le pouvoir du capital, en réajustant les pouvoirs de manière à ce que les transitions futures soient plus douces et conçues par, et au profit, des travailleurs et des communautés de vie.

Comment définir la transition juste ?

La transition juste fait référence à une voie juste et équitable vers un avenir durable. Une transition juste nécessite un ensemble de programmes qui offrent un avenir optimiste à tous les travailleurs et toutes les travailleuses, en particulier à ceux et celles occupés dans des secteurs susceptibles d'être affectés par les efforts visant à limiter les gaz à effet de serre ou par l'introduction de nouvelles technologies. Un programme de transition juste se veut une approche globale, souple et intégrée visant à aider les travailleurs, leurs familles et leurs communautés. La transition juste nécessite de réimaginer l'ensemble du système économique, et non de simplement s'en remettre aux efforts de décarbonisation d'entreprises mondialisées dont le but est de continuer à maximiser leurs profits au détriment des intérêts des travailleurs et de leurs

communautés. Investir des sommes suffisantes pour garantir des emplois bien rémunérés et des avantages sociaux et pour transformer la structure de l'économie. Les employeurs, les gouvernements et les syndicats doivent collaborer par le biais du dialogue social et en toute bonne foi pour garantir qu'il y ait en suffisance et de manière précoce, des informations circonstanciées, du soutien, de la formation et de l'éducation, le redéploiement de la main-d'œuvre touchée, des investissements auprès des communautés impliquées et la création d'emplois de qualité dans de nouveaux secteurs.

Dans ce guide, IndustriALL aborde la transition juste dans une perspective en deux temps : un effort à court terme et une réorganisation de l'économie à long terme. Le court terme est l'urgence articulée dans le Pacte de Glasgow de 2021, l'Accord de Paris de 2015 et la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques qui, s'ils se poursuivent à l'échelle mondiale, signifieront une transition massive pour des millions de travailleurs et travailleuses. La transition juste est un processus qui doit être correctement planifié, orchestré et mis en œuvre en s'appuyant pleinement sur les frontières nationales. Les émissions de carbone ne respectent pas les frontières, pas plus que les entreprises qui, pendant des décennies, ont déplacé la production en fonction de la recherche du salaire le plus bas possible.

Un tel accord impliquera les syndicats, les gouvernements et les entreprises. Il peut donc être utile, pour un syndicat qui recueille les informations ci-dessous, de se référer aux [Principes directeurs pour une transition juste de l'Organisation internationale du travail \(OIT\)](#).¹ L'Organisation internationale du travail (OIT) est une agence des Nations Unies dont le mandat est de faire progresser la justice sociale et économique en établissant des normes internationales du travail. Les Principes directeurs de l'OIT reposent sur quatre piliers de l'Agenda pour le travail décent : le dialogue social, la protection sociale, les droits au travail et l'emploi, et décrivent les principes spécifiques d'une économie écologiquement durable fondée sur un programme de transition juste qui peut être un puissant moteur de création de postes de travail, d'amélioration des emplois, de justice sociale et d'éradication de la pauvreté.

Ainsi, une transition juste repose sur quatre piliers :

- **une anticipation des changements pour assurer une transition ordonnée**
- **des politiques industrielles durables**
- **des programmes de soutien social vigoureux**
- **des programmes d'ajustement du travail créatifs et centrés sur le travailleur**

1 "Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous" (OIT, 2015). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432864.pdf

Principes clés de la transition juste

Ce sont cinq principes clés pour une Transition Juste transformationnelle qui sous-tendent ce guide. Ces principes s'appliquent à l'échelle planétaire, tout en reconnaissant qu'il y aura des considérations spécifiques selon les secteurs, les pays ou les entreprises.

- **Une transition juste ambitieuse, qui place la barre haut**

Nous recherchons une transition juste et transformatrice qui garantisse des emplois de qualité pour tous les travailleurs et travailleuses touchés par la décarbonisation. Les communautés doivent bénéficier de financements adéquats afin d'encourager la création d'emplois qui bénéficieront de la même manière aux hommes et aux femmes, de soutenir le développement économique et de compenser entièrement toute diminution de l'assiette fiscale ou toute autre perte de revenu due à la décarbonisation. Un processus de transition juste de décarbonisation doit être le vecteur de la transformation des relations économiques entre le capital et les travailleurs et conduire à une vaste transformation sociétale qui, entre autres choses, permette une production d'énergie juste et durable. Un cadre mondial et national sur l'anticipation et la gestion du changement est également essentiel pour une transition Juste ambitieuse, afin d'éviter des hiatus temporaires dans l'industrie et l'emploi lors des transitions, ainsi que pour saisir et intégrer toute la planification sociale, industrielle et du travail dans son développement.

- **Création d'emplois décents**

Nous devons exiger que, lorsque de nouveaux emplois sont créés, des garanties soient mises en place pour que les salaires soient égaux à ceux des postes rendus superflus par la décarbonisation ou l'introduction de nouvelles technologies, tout en offrant un travail décent au lieu d'un travail précaire et irrégulier. Les travailleurs et travailleuses dont les salaires de remplacement ne correspondent pas à leurs revenus actuels ne seront pas en mesure de dépenser, ni même de payer leurs factures mensuelles, ce qui réduira globalement la demande de biens et de services et sapera la vitalité de l'économie. Une autre possibilité pourrait être l'idée d'un salaire minimum vert mondial et d'une réduction des temps de travail à mesure que la société réimagine le travail dans l'économie future.

- **Le dialogue social**

Nous exigeons des processus de dialogue social tripartite pour une transition juste, impliquant les gouvernements, les travailleurs et leurs organisations ainsi que les employeurs, afin de négocier des plans contraignants : lois, règlements, investissements et programmes, pour une transition juste pour les travailleurs et travailleuses. Nous exigeons que ces discussions tripartites aient lieu aux niveaux de l'entreprise, localement, ainsi qu'aux plans national, régional et mondial. En parallèle, nous demandons aux gouvernements de créer des groupes de travail, des commissions, des tables rondes, sur le changement structurel et l'emploi, constitués et financés de manière adéquate. Ces organes peuvent

créer un consensus social et apporter une contribution essentielle aux plans de transition juste. Pour garantir un engagement et des progrès réels, les plans de transition juste doivent être intégrés dans les accords commerciaux existants, qui doivent eux-mêmes subir des changements importants ayant un impact direct sur la décarbonisation, y compris, mais sans s'y limiter, l'élimination de dispositions néfastes telles que les mécanismes d'arbitrage international qui permettent aux entreprises de poursuivre les gouvernements qui cherchent à légiférer sur le changement climatique ainsi que les dispositions qui étendent les droits des entreprises au niveau de l'énergie et de l'économie numérique émergente. Un cadre mondial et national sur l'anticipation et la gestion du changement est nécessaire pour échanger par le biais du dialogue social afin d'éviter les hiatus temporaires en matière industrielle et d'emploi lors des transitions, ainsi que pour connaître et intégrer toute la planification sociale, industrielle et relative au travail dans son développement.

- **Une institution permanente pour assurer une transition juste**

Nous revendiquons la mise en place d'une institution permanente (observatoire national, table ronde permanente ou similaire) pour assurer une transition juste pour tous les travailleurs et travailleuses concernés. L'institution tripartite développe des projets et des programmes de transition juste soutenus par des fonds mondiaux constitués à cette fin tels que les Fonds d'investissement climatique. Les fonds mondiaux de transition juste pourraient être financés au départ de différentes sources potentielles, y compris des contributions annuelles des nations les plus riches et une taxe carbone mondiale ciblée, dédiée spécifiquement à la transition juste pour les travailleurs et fournissant des aides aux pays les moins avancés (PMA).

- **Une énergie abordable pour tous**

Nous revendiquons des politiques énergétiques qui servent la transition juste à travers un cadre législatif et réglementaire qui favorise la cohésion sociale, l'égalité de traitement, la protection de l'environnement et un meilleur accès à un coût abordable par rapport au nombre croissant de ménages touchés par la pauvreté énergétique, en particulier dans l'hémisphère sud. Il est nécessaire d'élaborer une politique énergétique progressiste qui tienne pleinement compte des intérêts des travailleurs confrontés à l'évolution rapide des politiques et structures énergétiques nationales pour faire face au changement climatique et s'adapter aux nouvelles technologies qui modifient considérablement les compétences et qualifications requises des travailleurs et travailleuses de l'énergie.

Paysage actuel

Dans les économies développées du Nord, des millions de travailleurs risquent de perdre leurs emplois bien rémunérés dans des secteurs allant de la production de combustibles fossiles à la fabrication d'automobiles et d'acier, en passant par les transports. Dans les pays du Sud, où des dizaines de millions de personnes tentent de survivre avec des revenus de misère, le changement climatique pourrait signifier une réalité encore plus dure. Les pays du Sud subissent déjà les conséquences de phénomènes météorologiques violents, de la hausse des températures et des déplacements de population, mais l'extrême pauvreté rend la situation encore plus difficile pour ces populations du Sud. En plus des pertes d'emplois, la décarbonisation se traduira par des coûts énergétiques potentiellement plus élevés à court terme, car les sources d'énergie plus polluantes, mais souvent moins chères, seront remplacées par des sources d'énergie vertes, dont les coûts diminueront à l'avenir.

Étant donné que bon nombre des crises économiques auxquelles les travailleurs sont confrontés aujourd'hui sont le résultat direct des mesures d'austérité financière imposées par les gouvernements néolibéraux, la transition juste doit être liée à d'autres crises, économiques et sociétales, et aboutir à des solutions globales et systémiques. Les pays qui croulent sous le poids d'une lourde dette, imposée depuis des décennies par des institutions financières multilatérales telles que le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, ainsi que par les gouvernements européens et américain, n'ont pas la résilience fiscale nécessaire pour garantir les revenus de la transition juste aux travailleurs et travailleuses de l'industrie. Dans les endroits où les syndicats sont attaqués et où le droit du travail n'offre pas un environnement hospitalier permettant aux gens de se syndiquer librement, les travailleurs n'ont pas le poids nécessaire pour exiger un siège à la table de la transition juste. Enfin, au sens le plus large, les plans de transition juste doivent inclure les communautés qui cherchent des alternatives aux mines, centrales électriques ou installations industrielles qui devront être fermées.

Un programme de transformation permettra également de créer des coalitions plus fortes au plan des communautés afin de lutter contre le changement climatique. À l'heure actuelle, le débat sur la décarbonisation divise trop souvent les communautés. Dans certains cas, les syndicats, qui représentent des membres craignant pour leurs moyens de subsistance, choisiront d'adhérer à un projet à court terme, qui non seulement n'a pas de financement ou de plan de transition juste, mais oppose les travailleurs aux défenseurs du changement climatique, ce qui peut déchirer une communauté. Dans d'autres cas, une approche prospective de la part d'un syndicat peut envisager la fermeture progressive d'une mine ou la réduction des emplois au fur et à mesure qu'une usine automobile s'automatise, avec des plans de transition juste, alors que la communauté environnante peut craindre la disparition d'une exploitation minière qui fait vivre les entreprises avoisinantes et fournit du combustible à une centrale électrique locale.



S'il est essentiel de passer à des sources d'énergie durables, cela ne suffira pas, en soi, à niveler la consommation mondiale d'énergie. Aujourd'hui, la plupart des systèmes énergétiques sont fortement centralisés, et souvent monopolisés, et appartiennent à des sociétés multinationales. À l'avenir, l'accès à l'électricité, produite de plus en plus par des panneaux solaires sur les toits et des installations éoliennes terrestres, nécessitera de plus en plus l'exercice de droits démocratiques au sens large afin de mettre en place des ressources énergétiques davantage du domaine public afin de fournir de l'énergie à des prix abordables localement. Pour façonner un tel paradigme, il faudra nationaliser une grande partie des industries vertes émergentes. Et cet objectif doit être poursuivi dès maintenant. En Afrique du Sud, par exemple, les syndicats font déjà de la transformation des systèmes énergétiques un élément clé du dialogue sur la transition juste et cet effort devrait être étendu au niveau mondial. Comme l'explique le rapport 2020 du Labour Research Service réalisé pour IndustriALL, l'absence d'énergie disponible et abordable pose des problèmes quotidiens et constitue une menace grave pour tous ceux qui vivent de leur travail, en particulier les femmes :

“Le terme de pauvreté énergétique est généralement utilisé pour décrire les ménages qui n'ont pas d'accès physique à l'énergie, qui n'ont pas les moyens d'acheter de l'énergie ou qui n'ont pas accès à des services énergétiques modernes tels que des installations de cuisson décente... Les femmes sont particulièrement vulnérables dans ces cas-là car elles sont souvent responsables des tâches domestiques. Un objet aussi simple qu'une bouilloire électrique peut permettre à une femme de se consacrer à d'autres activités. En l'absence de réseau électrique et d'appareils modernes, les ménages pauvres doivent recourir à des ressources énergétiques telles que le charbon de bois, le bois de chauffage, les bougies et le kérosène. En conséquence, ils paient 20 fois plus par unité d'électricité qu'un ménage connecté au réseau.”

En effet, sachant que le charbon et le pétrole sont très chers, les investissements dans les parcs éoliens et les panneaux solaires rendraient la production d'électricité pour les communautés pauvres et à faible revenu plus facile et moins chère dans les pays de l'hémisphère Sud.

Bon nombre des cadres pour la transition juste actuels sont, au mieux, des interventions modestes, bien loin de l'investissement financier nécessaire pour soutenir des millions de travailleurs et leurs communautés en changeant la nature du travail. En ce qui concerne la transition juste, les chefs d'entreprise ont adopté une stratégie de "course contre la montre" afin de garantir des profits maximums et de repousser aussi loin que possible les mesures de décarbonisation et de retarder, d'écarter ou de bloquer toute négociation sur l'avenir des travailleurs, qui pourrait nécessiter des engagements de la part des entreprises pour financer efficacement les revenus, les pensions et une reconversion efficace. Les agendas des entreprises visant à priver les travailleurs d'un avenir équitable ont été soutenus par les gouvernements nationaux qui, soit ne financent pas suffisamment la transition juste, soit, ce qui est beaucoup plus fréquent, se détournent complètement de la question.

Lorsque les syndicats envisagent de lancer des campagnes de transition juste, ils doivent tenir compte de ces exemples et de ces faits :

- Rien qu'en Europe, la transition juste touche directement 20 à 25 millions de travailleurs dans des secteurs allant de l'exploitation des mines et des carrières à la fabrication de biens tels que les produits chimiques, le plastique, le caoutchouc, le papier et les machines.² Il s'agit d'une estimation de base, car ce chiffre ne tient pas compte du travail étroitement lié aux industries périphériques telles que les transports, qui seront profondément remodelées par la décarbonisation. Alors que l'Allemagne a alloué 40 milliards d'euros sur dix ans à la transition juste pour ses mines de charbon de l'Est et de l'Ouest, l'ensemble du budget de l'Union européenne, en comparaison, s'élève à 17 milliards d'euros pour toutes les branches concernées par la décarbonisation, ce qui garantit pratiquement que les pays les plus pauvres d'Europe, comme la Pologne, qui dépend de l'industrie minière, n'auront pas les ressources nécessaires pour mener à bien une transition juste efficace ; 17 milliards d'euros ne suffisent pas et les autres fonds, par exemple ceux de la BEI et de la BERD, ne seront pas accordés dans les mêmes conditions.
- Au Brésil, sixième pays le plus peuplé du monde, les travailleurs et les syndicats ne participent pas à l'élaboration de l'agenda sur le changement climatique, qui est entièrement façonné par un gouvernement néolibéral et partisan de l'économie de marché.
- En Inde, où vivent 1,4 milliard de personnes et où se trouve la plus grande entreprise charbonnière au monde, Coal India Ltd, jusqu'à 20 millions de personnes sont liées d'une manière ou d'une autre à l'extraction du charbon. Pourtant, le gouvernement a annoncé des plans visant à augmenter considérablement l'extraction du charbon (à plus d'un milliard de tonnes métriques par an) et a ignoré tout dialogue avec les syndicats ou d'autres représentants de communautés au sujet de la transition juste.

- En Amérique du Nord, le secteur pétrolier et gazier canadien compte pour plus de 400.000 emplois directs ou liés aux chaînes d'approvisionnement, dont un tiers à la moitié seront perdus en raison de l'automatisation d'ici 2040.³ La décarbonisation en raison du changement climatique accélérera la perte d'emplois, avec jusqu'à une moitié des emplois disparaissant d'ici 2030. Et bien qu'un dialogue sur la transition juste ait eu lieu, avec des forums communautaires et des rapports, le pays doit encore élaborer un plan de transition juste spécifique avec des engagements de financement fermes.
- Dans une large ceinture de pays s'étendant de l'Europe à la Communauté des États indépendants (CEI) et au Moyen-Orient, des guerres civiles, des crises économiques endémiques et des gouvernements autoritaires rendent la transition juste sans objet, car les travailleurs, et leurs syndicats, tentent simplement de répondre à une cohorte de problèmes urgents.
- Il est clair que les grandes sociétés multinationales embrassent et acceptent la transition énergétique considérée en tant que voie vers de futurs profits. Mais la transition juste est totalement absente des plans, car, dans le système économique actuel, les travailleurs et leurs communautés sont des objets jetables.
- La prise de conscience du passage du gaz naturel pour le chauffage (par exemple, dans les industries chimiques, du verre et de la céramique) vers des énergies renouvelables ou l'hydrogène vert est déjà bien acquise, mais les premiers projets réels n'ont pas encore débuté.



Chevron, par exemple, se présente comme l'entreprise de "l'énergie humaine", mais dans son rapport d'octobre 2021 intitulé **"Résilience face au changement climatique : vers un avenir moins marqué par le carbone"**, rien n'est dit sur la manière dont l'entreprise, la 7^e plus grande entreprise pétrolière et gazière du monde et la 27^e plus grande entreprise au plan mondial, prévoit d'aborder l'impact de ses décisions sur ses 48.000 salariés ou sur les communautés au sein desquelles Chevron exerce ses activités.

2 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Business_economy_by_sector_-_NACE_Rev._2

3 https://www.usw.ca/documents/21-30-JobsTransitionReport_v4.pdf

Lorsque nous examinons le débat actuel sur la transition juste, nous constatons un écart important entre les financements promis et la réalité des besoins. Par exemple, le rapport de janvier 2019 de la Commission du charbon d'Allemagne, intitulé "Croissance, changement structurel et emploi", demandait un engagement de 40 milliards d'euros. Mais cet engagement de 40 milliards d'euros est relativement modeste : une analyse du plan de lutte contre le changement climatique de l'Allemagne réalisée par le Boston Consulting Group a déterminé que "par rapport à un scénario sans objectif supplémentaire de réduction des émissions, **les voies climatiques décrites nécessitent des investissements supplémentaires de 1.500 à 2.300 milliards d'euros d'ici 2050, dont environ 530 milliards d'euros pour les efforts existants dans la voie des politiques actuelles.**"

Pour tenter de faire face aux bouleversements liés à la décarbonisation, il faut également évaluer en toute honnêteté la solidarité syndicale mondiale. Si les syndicats ne travaillé pas de concert, il est pratiquement certain que les emplois verts promis suivront le schéma actuel qui est celui des entreprises qui recherchent des bas salaires, des emplois précaires et des lieux où les syndicats sont faibles, ce qui a déjà été le cas dans l'industrie de la production de panneaux solaires qui est maintenant principalement située en Chine. Pourtant, au-delà des déclarations quasi quotidiennes appelant à la solidarité, la vérité est que, dans chaque pays, les syndicats se concentrent d'abord et avant tout sur les intérêts de leurs propres membres et que les dirigeants syndicaux sont choisis pour se battre et protéger les moyens de subsistance de leurs membres spécifiques. Le mouvement syndical mondial doit réfléchir à la manière la plus efficace et la plus honnête d'apporter une réponse au niveau mondial et d'agir dans l'intérêt de ses membres, tout en luttant pour tous les travailleurs et en faisant preuve d'ouverture quant aux limites de son action qui sont dues, entre autres, au manque de ressources pour organiser des campagnes soutenues, aux différences d'environnements politiques et aux variations significatives des droits de négociation collective et du pouvoir syndical.

Le point de vue des affiliés d'IndustriALL : une enquête mondiale sur la transition juste

IndustriALL a lancé une enquête mondiale auprès de ses affiliés pour déterminer où en est la transition juste. L'enquête reflète la situation de l'ensemble des pays du monde, de ceux à faible revenu à ceux dont le revenu est élevé. Si 52 % des réponses provenaient de syndicats du secteur de la production directe d'énergie (pétrole, gaz, électricité et nucléaire), les syndicats ayant répondu à l'enquête comptaient également des membres dans un large éventail d'industries susceptibles d'être transformées par la décarbonisation, notamment l'automobile, l'aérospatiale, l'électronique, la construction navale, les métaux de base, la chimie, la pharmacie, l'exploitation minière, le verre, le ciment, la pâte à papier, le caoutchouc, le pneumatique et le textile.

Alors qu'une légère majorité des répondants (58%) ont déclaré à IndustriALL qu'un processus de transition juste avait été entamé, seuls 12% ont indiqué que ce processus avait abouti à des engagements clairs pris par un gouvernement ou une entreprise. Une forte minorité (42%) des syndicats, qui ont déclaré qu'une discussion sur la transition juste n'existait pas dans leur pays, même en tant que concept de base, ont mis en avant deux facteurs majeurs : **le pays est en crise, soit politique, soit économique, ou les deux.**

Lorsqu'on leur a demandé combien d'argent avait été engagé dans l'effort de transition juste, près de 70 % ont évalué la somme comme pouvant aller jusqu'à un milliard d'euros, soit le montant le plus bas parmi les fourchettes proposées par l'enquête, ce qui signifie probablement, d'après la teneur des données de l'enquête dans son ensemble, que de nombreux pays ont engagé beaucoup moins d'un milliard d'euros, ce qui n'est suffisant comme investissement et engagement sur 30 ans que pour, au mieux, à peine une poignée d'usines de taille moyenne et les communautés qui les entourent.

Où est l'argent ?

Au moment où les syndicats envisagent d'élaborer un plan de transition juste, il est important de poser des questions en profondeur sur les aides financières promises aux travailleurs. Nous savons, grâce à des données récentes, que les pays les plus riches n'ont pas tenu leur promesse de fournir 100 milliards de dollars par an, un chiffre arbitraire établi au hasard pour traiter principalement de l'adaptation au changement climatique, aux pays en développement à l'échéance de 2020, et qu'ils ont reporté cet objectif à 2024. En outre, les sommes versées sous la forme d'une aide liée au changement climatique, trop souvent, ne sont pas des subventions, mais des prêts qui ne font que plonger un pays et sa population, plus profondément dans la dette.

La transition juste ne sera pas à la hauteur si le passé sert de modèle pour l'avenir : pas assez d'argent, de l'argent qui n'est pas vraiment mis à disposition, de l'argent qui est faussement décrit comme étant destiné directement aux efforts de transition juste, de l'argent qui ne soutient pas les femmes et, enfin, de l'argent qui fait qu'un pays s'empêtre et sombre plus profondément dans des eaux économiques troubles.

Afin de réaliser une transition juste ambitieuse, qui place la barre haut, nous devons disposer d'un système de financement mondial suffisant. Une idée à cet égard pourrait être la création d'un fonds mondial international pour la transition juste, que nous pourrions appeler Transition juste pour tous (TJPT). Ce fonds pourrait être administré par une nouvelle organisation multilatérale ayant le même niveau d'autorité que l'Organisation mondiale du commerce, constitué par des accords négociés et signés, doté d'un pouvoir d'exécution mais codirigé par divers représentants d'organisations syndicales et dirigeants communautaires concernés. La TJPT pourrait être financée par une conjonction de sources potentielles, y compris des contributions annuelles des nations les plus riches et une taxe mondiale sur le carbone ciblée, dédiée spécifiquement à la transition juste pour les travailleurs et fournissant des aides aux PMA.

La TJPT pourrait être codirigée par des représentants des organisations syndicales concernées du Nord et du Sud, avec une représentation égale des deux sexes. La TJPT pourrait répartir les fonds pour la transition juste en vue d'atteindre les objectifs d'une transition dont la barre a été placée haut, avec une priorité accordée aux nations à faible revenu. La TJPT pourrait également fixer, et ajuster annuellement, un salaire minimum vert mondial, qui serait fixé par rapport au coût d'un panier de biens de première nécessité afin d'augmenter les revenus de tous les membres d'une communauté. L'argent ne serait distribué qu'aux pays qui adhèrent à, ou adoptent, des engagements en matière de salaire vital et des droits complets et exécutoires en matière de syndicalisation et de négociation collective (y compris l'adhésion aux conventions fondamentales de l'OIT), offrant ainsi des avantages économiques transformateurs à long terme.



Le Canada est peut-être à comparer au canari des charbonnages. Il est relativement prospère, il est "l'un des plus grands producteurs et exportateurs d'énergie au monde et figure parmi les six premiers producteurs et exportateurs mondiaux de pétrole brut, d'uranium, d'électricité et de gaz naturel". Pourtant l'emploi direct dans le secteur des combustibles fossiles est en déclin et, en 2019, il représentait moins de 1 % du total des emplois dans l'économie du pays. De l'extérieur, le Canada pourrait sembler être hospitalier pour les syndicats. Cependant, les revenus du travail dans l'industrie des combustibles fossiles ont déjà diminué, en grande partie parce que les employeurs ont réduit les salaires, sous-traité des postes et se sont montrés intraitables dans les négociations ; quatre des cinq industries des combustibles fossiles, pétrole et gaz, services miniers, services publics d'électricité et produits pétroliers raffinés, ont connu des baisses cumulées de salaires réels situées entre 4,1 et 14,7 pour cent entre 2014 et 2019.

L'effort d'une transition juste ne serait pas une lourde charge financière pour le Canada. Selon Jim Stanford, ancien économiste principal chez UNIFOR, le plus grand syndicat du secteur privé au Canada, sur les 160.000 emplois directs au sein des industries des combustibles fossiles, plus de la moitié des travailleurs et travailleuses ont plus de 40 ans et prendront leur retraite au cours des vingt ou trente prochaines années, ce qui les rendra admissibles aux pensions privées, au régime de sécurité de la vieillesse du Canada et au régime de pension national. Ainsi, Stanford calcule que pour les seuls travailleurs du secteur pétrolier et gazier, le coût serait assez modeste, environ un milliard de dollars canadiens par an, pour supprimer 8.000 emplois chaque année.

Pourtant, très peu de progrès ont été réalisés depuis les travaux du groupe de travail du gouvernement de 2018 sur la transition juste pour les travailleurs et les communautés de l'industrie charbonnière canadienne. L'absence de données granulaires sur les futurs marchés du travail ne fait qu'exacerber le problème, ce qui rend presque impossible la mise en place d'une stratégie de l'emploi pour les jeunes travailleurs âgés de 20 à 40 ans, qui seront laissés sur le carreau en possédant des compétences de base, mais sans aucun moyen de savoir où trouver du travail.

Où sont les emplois ?

Alors que les syndicats envisagent des campagnes de transition juste, une partie de l'équation pouvant mener à un cadre offre la promesse d'emplois dans les industries vertes en remplacement des emplois éliminés par la décarbonisation. Les défenseurs des travailleurs ont rassemblé des revendications détaillées, présentées dans des propositions spécifiques, pour des millions d'emplois. L'Agence internationale pour les énergies renouvelables prévoit que d'ici 2050, il y aura 43 millions d'emplois dans les secteurs des énergies renouvelables, sur un total de 122 millions d'emplois dans le secteur de l'énergie au niveau mondial.

Dans les bureaux des entreprises du monde entier, les dirigeants décident de l'emplacement des futures usines, des industries et des emplois verts. Sans la contre-pression des syndicats et des coalitions alliées, ces décisions seront motivées par la même combinaison de trois calculs de base qui déterminent le comportement du marché dans le paysage économique actuel : comment maintenir les chaînes d'approvisionnement de la manière la plus efficace, où les coûts de la main-d'œuvre sont les plus bas et où l'environnement politique et réglementaire est le plus accueillant pour une entreprise, ce qui signifie sans syndicats et sans autonomisation de la communauté. Contrairement à l'agenda des entreprises, les syndicats doivent exiger, dans toute transition juste, que les nouveaux sites et les nouveaux emplois soient placés à proximité des communautés concernées.

En outre, les syndicats doivent être attentifs à l'inégalité entre les sexes qui existe dans les emplois actuels du secteur de l'énergie ainsi que dans les emplois futurs. L'Agence internationale pour les énergies renouvelables a également déterminé que "les femmes ne représentent que 32 % de l'ensemble de la main-d'œuvre dans le secteur des énergies renouvelables et 21 % de la main-d'œuvre dans le secteur de l'énergie éolienne" et seulement 28 % de l'ensemble des emplois dans le secteur des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. Cela démontre que les femmes restent sous-représentées dans les emplois d'avenir.⁴

Ainsi, les syndicats et les défenseurs des travailleurs doivent être sans détours avec eux sur l'avenir des emplois dits verts, à la fois sur les types d'emplois et les compétences requises, et sur la quantité d'emplois à attendre par rapport au nombre prévu d'emplois perdus. Comme l'a déjà noté un document de travail du réseau énergétique de l'Afrique subsaharienne, le SSAEN, "les emplois créés dans les secteurs des énergies renouvelables dans la région de l'Afrique subsaharienne, par exemple dans les secteurs des biocarburants, des déchets et du recyclage, sont souvent sales et dangereux, causant des dommages importants à la santé humaine. L'emploi dans cette industrie tend également à être précaire, non protégé, sans sécurité sociale et avec des salaires bas, en dessous du seuil de pauvreté, des "salaires de misère". Sans l'intégration des aspects du travail décent, les emplois créés dans les secteurs des énergies renouvelables ne feront que perpétuer la pauvreté au lieu de sortir les travailleurs de la pauvreté."⁵

4 "RENEWABLE ENERGY AND JOBS – ANNUAL REVIEW 2021" (International Renewable Energy Agency, ILO, 2021) <https://www.irena.org/publications/2021/Oct/Renewable-Energy-and-Jobs-Annual-Review-2021>

5 "Creating consciousness among Sub-Saharan Africa IndustriALL affiliates and developing policy demands for a sustainable energy mix" (IndustriALL Resource Paper), <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/suedafrika/16974.pdf>

Ce défi ne se limite pas à la région de l'Afrique subsaharienne. Dans toutes les régions où les droits syndicaux sont faibles et où les législations sur la négociation collective s'érodent, l'avenir de tous les emplois, et pas seulement des emplois verts, est synonyme de salaires plus bas, d'avantages réduits et de sécurité instable.

De plus, le débat sur les nouveaux emplois se déroule souvent sans tenir compte d'un ingrédient clé : les gens et les communautés dans lesquelles ils vivent. Un rapport sur la transition juste au Royaume-Uni reflète les défis auxquels sont confrontés les travailleurs du monde entier : "Les emplois dans le secteur des énergies renouvelables ne sont pas forcément situés à proximité des emplois perdus dans les centrales au charbon... Les gens peuvent avoir du mal à déménager, être réticents à se déplacer ou incapables de le faire (en raison d'obligations familiales) ou avoir du mal à accéder à la formation nécessaire pour trouver un poste dans les industries à forte croissance d'emploi."⁶

En fait, un plan audacieux de transition juste ne peut se contenter d'inclure des plans de retraite anticipée et des cours de formation à de nouveaux emplois pour les travailleurs et travailleuses délocalisés. Pratiquement toutes les communautés où les emplois sont menacés ont besoin d'investir dans de nouvelles infrastructures pour stimuler les investissements dans de nouvelles usines et de nouveaux emplois. Ces emplois futurs seront en place pour les adultes actifs de demain qui voudront alors continuer à habiter des villes dynamiques et foisonnantes, et non abandonner des régions entières pour chercher des emplois ailleurs et, ainsi, laisser des régions entières avec une population vieillissante et une infrastructure mourante.



Le parc éolien de Dogger Bank, situé à environ 130 km au large de la côte nord-est du Royaume-Uni, est non seulement un exemple de promesse fallacieuse d'emplois verts, mais aussi un cas d'étude de premier ordre de l'érosion générale des droits des travailleurs et des ressources communautaires sous couvert de décarbonisation. Alors que les articles de presse, alimentés par un gouvernement conservateur et la propagande des entreprises, ont annoncé la création de 2.000 emplois liés au Dogger Bank dans la zone South Bank du site de freeport Teesworks, la plupart de ces emplois ont déjà été délocalisés, sans tenir compte des communautés locales et des chaînes d'approvisionnement alimentées par des petites et moyennes entreprises locales : les câbles de pose seront produits par la multinationale italienne de services pétroliers Saipem et la société belge Jan De Nul (spécialisée dans l'offshore, la marine, le civil, l'environnement et le développement de projets) ; la fabrication des câbles sera assurée par la société grecque NKT ; la fabrication des pales a été confiée à la société belge Smulders et à la société polonaise SIF ; les sous-stations seront assemblées par General Electric en Norvège ; enfin, la fabrication des nacelles (qui abritent les composants d'une éolienne, notamment la génératrice, la transmission et l'axe d'entraînement) sera réalisée en France.

Bien sûr, le projet Dogger Bank créera quelques emplois dans divers pays, et c'est une bonne nouvelle pour ces personnes si elles sont employées à des salaires décents. Cependant, le danger d'un tour de passe-passe des entreprises et des gouvernements demeure : continuer à vanter la générosité des emplois verts, et donc un engagement apparent dans la transition juste, mais le faire en promettant les mêmes emplois, encore et encore, à des publics différents.

En outre, les travaux se déroulent dans un port franc, une zone spéciale dans laquelle les entreprises peuvent importer des composants ou des matières premières et fabriquer des produits, mais ne paient des droits de douane que lorsque le produit final entre au Royaume-Uni, et évitent tout droit de douane si les produits sont simplement exportés à l'étranger sans entrer au Royaume-Uni. Les entreprises qui exercent leurs activités dans un port franc bénéficient d'une exonération de taxe professionnelle pendant cinq ans et ne paient pas de cotisations de sécurité sociale pendant cinq ans. La menace la plus grave pèse sur le pouvoir des syndicats : les entreprises qui s'installent dans les ports francs sabrent dans les conventions collectives tout en n'étant pas tenues de se conformer aux réglementations en matière de santé et sécurité au travail ou d'environnement.

6 "A Just Transition? Managing the challenges of technology, trade, climate change and COVID-19" (Coats, December 2020) <https://community-tu.org/wp-content/uploads/2021/02/Just-Transition-Report.pdf>

La politique compte : les gouvernements conservateurs et antisyndicaux enterrent Transition juste

La capacité économique ne détermine pas à elle seule l'existence d'une transition juste. Le plus souvent, c'est l'idéologie politique qui dicte si la transition juste va au-delà d'une étape limitée. Dans de nombreuses circonstances, la transition juste est également utilisée comme un prétexte pour restructurer, privatiser et désyndicaliser la main-d'œuvre.

Prenons deux des pays les plus peuplés de la planète, le Brésil et l'Inde, qui comptent collectivement 1,6 milliard d'habitants, soit près d'un cinquième de la population mondiale. Ces deux pays disposent d'une main-d'œuvre importante dans le secteur des combustibles fossiles et les industries connexes qui seraient vulnérables à la décarbonisation ; au Brésil, près d'un million de travailleurs sont occupés directement dans les industries du pétrole et du raffinage, de l'acier et de l'aluminium ainsi que de l'automobile, tandis qu'en Inde, 900.000 travailleurs permanents et sous-traitants sont occupés dans un large éventail d'industries, allant du charbon aux produits chimiques en passant par l'acier. Pourtant, dans ces deux pays, les efforts de transition juste sont mort-nés.

Au Brésil, les dirigeants syndicaux signalent que les employeurs et le gouvernement sont entièrement focalisés sur des solutions dictées par les lois du marché et visant à extraire le plus possible des exploitations de combustibles fossiles existantes, ainsi que sur des stratégies visant à implanter dans le pays les futures technologies décarbonées. Dans le même temps, les syndicats, les universitaires, les partis politiques d'opposition et les dirigeants d'organisations non gouvernementales n'ont pas produit un dialogue social cohésif et, certainement, n'ont pas percé à jour les calculs des employeurs et du gouvernement.

La stratégie des syndicats s'est résumée à un plan simple : remplacer le gouvernement actuel lors des élections nationales d'octobre 2022, puis faire passer un programme pro-travailleurs, notamment une transition juste inclusive.

Les travailleurs indiens se trouvent dans une situation encore plus précaire. Les syndicats sont en conflit permanent avec le gouvernement actuel, qui mine agressivement les droits syndicaux. Par exemple, depuis que le gouvernement Modi a pris le pouvoir en 2014, il a conçu des changements dans le droit du travail dont les spécificités sont maintenant façonnées et mises en œuvre au niveau des États, où les syndicats tentent de se défendre. Les modifications rendent plus difficile la formation d'un syndicat, renforcent le capacité des employeurs à embaucher des travailleurs sur la base de

contrats non permanents et précaires, réduisent le pouvoir du Commissaire au travail du pays à un simple facilitateur des normes du travail et des questions de négociation collective, et rendent le lieu de travail plus dangereux en affaiblissant les réglementations en matière de santé et sécurité par l'élimination des inspections surprises et la suppression des sanctions pénales imposées aux PDG des entreprises en cas d'accidents industriels au profit de sanctions financières. Ces changements finiront par réduire le nombre de membres des syndicats de l'industrie du charbon. Avant l'arrivée au pouvoir du gouvernement Modi, la Fédération nationale des mineurs comptait 350.000 membres au sein de Coal India Limited (CIL), la société issue de la nationalisation au début des années 1970, et de ses 7 filiales ; ces travailleurs touchaient un salaire minimum de 40.000 à 50.000 roupies (480 à 600 dollars) par mois. Aujourd'hui, les effectifs syndicaux de CIL ne sont plus que de 200.000 environ, en ce compris les travailleurs en sous-traitance, qui gagnent un quart des salaires des membres du syndicat, négociés collectivement.⁷ D'autres syndicats en Inde sont confrontés à des difficultés similaires.⁸

Ce séisme au niveau du pouvoir qu'ont les syndicats se fera sentir dans le débat sur la décarbonisation, ce qui aura des conséquences majeures sur le débat mondial. L'Inde est la troisième source d'émissions de carbone au monde ; Coal India Limited est la plus grande entreprise d'extraction de charbon au monde, elle produit 84 % du charbon thermique indien et fournit des revenus importants au gouvernement national et aux gouvernements des États.⁹ CIL est également le plus grand employeur dans un grand nombre des 36 États et territoires du pays ; jusqu'à 20 millions de personnes dépendent d'un aspect ou d'un autre de la production de charbon, parmi lesquels des centaines de milliers qui travaillent directement dans les mines.¹⁰

La situation en Inde est encore rendue plus compliquée par la décision du gouvernement de repousser à 2070 l'objectif de zéro émission nette de carbone et d'augmenter considérablement l'exploitation du charbon. Ainsi, à l'intérieur des syndicats, les membres de la base n'exercent guère de pression pour faire de la transition juste une priorité sur l'ordre du jour, car le signal du gouvernement national aux travailleurs est que les pertes d'emploi dues à la décarbonisation ne doivent pas être considérées comme une menace immédiate et qu'un pourcentage substantiel de la main-d'œuvre actuelle sera déjà à la pension lorsque l'heure de vérité sonnera.

7 Data provided by SQ Zama, secretary general of the National Mine Workers Federation

8 Data provided in interviews with Sanjay Vadavkar, General Secretary of the Steel, Metal and Engineering Workers Federation, and Raghunath Pandey, National General Secretary of the Indian National Metal Workers Union.

9 "Provisional Coal Statistics 2016-2017," (India Ministry of Coal, October 2017) <http://www.coalcontroller.gov.in/writereaddata/files/download/provisionalcoalstat/ProvisionalCoalStat2016-17.pdf>

10 "India 'cannot escape' coal phasedown, top coal ministry official says" (Climate Home News, 24/11/2021) <https://www.climatechangenews.com/2021/11/24/india-cannot-escape-coal-phasedown-top-coal-ministry-official-says/>



Les petits pays sont confrontés aux mêmes obstacles politiques. L'économie de Trinité-et-Tobago est dominée par le secteur des hydrocarbures, qui génère environ 40 % du revenu national et, si l'on inclut les produits pétrochimiques (notamment l'ammoniac), représente plus de 90 % des exportations de l'île. Au début des années 1990, l'industrie sucrière s'est effondrée en raison de la baisse des prix, de la mauvaise gestion et des innovations technologiques en matière de production. C'est l'histoire d'une transition juste qui a mal tourné : 5.000 travailleurs se sont vus promettre des terres en plus des indemnités de départ inadéquates, mais ces parcelles de quelques ares chacune ne se sont jamais matérialisées.

Le secteur pétrolier et gazier syndiqué offre de solides avantages, acquis au cours de nombreuses années de luttes acharnées avec des multinationales telles qu'Amoco, Texaco, BP et Shell, ainsi qu'avec la compagnie pétrolière nationale Petrotrin. Un mécanicien syndiqué bénéficie d'un régime de retraite, d'une couverture médicale, d'indemnités et d'heures supplémentaires, et gagne environ 2.000 dollars par mois, ce qui est élevé pour le pays ; un poste comparable dans un lieu de travail non syndiqué rapporte 50 % de moins. En 2018, le gouvernement a annoncé son intention de fermer la société pétrolière d'État qui comptait au total 6.500 travailleurs, dont 85 % étaient syndiqués ; cela signifiait que le syndicat du pétrole OWTU perdrait la moitié de ses membres. Cela a été dévastateur pour un cercle plus étendu de travailleurs, car la société d'État fixait des normes pour d'autres branches de l'industrie, des normes qui exigeaient que tout entrepreneur travaillant pour la société d'État, par exemple, BP ou Shell, verse au moins les salaires prévus dans la convention collective du syndicat, même si le syndicat n'avait pas de convention pour les multinationales couvrant les travailleurs de l'exploration, du forage ou de la mise à disposition de main-d'œuvre en mer. Depuis la fermeture de l'entreprise publique, les normes de l'industrie sont désormais celles imposées par les entreprises du secteur privé. En outre, l'entreprise d'État était la plus grande source de devises étrangères et assurait un approvisionnement en carburant local et subventionné. La fermeture a entraîné la suppression des subventions pour le carburant, l'augmentation du coût de tous les biens pour les consommateurs et une forte réduction du niveau de vie de la plupart des personnes qui gagnent entre 500 et 700 dollars par mois en moyenne.

Au début de l'année 2021, en plein cœur de la pandémie de Covid-19, le gouvernement (qui a connu un régime d'état d'urgence de mai 2021 à novembre 2021) a annoncé un processus de transition juste qui, selon l'analyse du syndicat, vise à imposer un programme néolibéral dicté par les règles du marché et qui éliminera le rôle du gouvernement dans l'industrie, affaiblira davantage le syndicat en se débarrassant des conventions collectives et n'offre aucun engagement en matière d'investissements ou de futurs emplois verts. Pour contrer le plan du gouvernement, le syndicat travaille avec une coalition d'autres syndicats et de groupes communautaires sur un plan politique pluriannuel qui tentera de battre le gouvernement actuel lors des élections législatives de 2025, ce qui est considéré comme la seule voie pour créer une véritable transition juste.

Un exemple positif du potentiel de la transition juste lorsque les environnements politiques y sont propices, et une raison d'inclure l'activité électorale dans les stratégies de transition juste, nous vient des États-Unis. Le Syndicat uni des travailleurs de l'électricité (UEW) est une organisation indépendante de 35.000 membres couvrant des secteurs tels que la fabrication électrique, la métallurgie et le plastique ; ses membres travaillent comme soudeurs, outilleurs, tôliers, chauffeurs de camion, manutentionnaires et gardiens. Dans trois usines de l'ouest de la Pennsylvanie appartenant à Wabtec, qui a acheté ces installations à General Electric, le syndicat représente environ 1.200 travailleurs qui exercent divers métiers liés à la fabrication de moteurs de locomotives ; ils gagnent en moyenne de 22 à 35 dollars de l'heure.

La main-d'œuvre s'est considérablement réduite depuis les années 1980, une tendance qui s'est accélérée avec le déclin des emplois dans les mines de charbon qui, à son tour, a réduit le besoin de transport ferroviaire. En outre, les locomotives présentes sur le réseau utilisaient une technologie ancienne, alors même qu'une technologie plus récente et plus propre était déjà mise en œuvre dans l'industrie.

Le syndicat a recruté des alliés politiques, principalement au sein du parti démocrate américain, afin de proposer un investissement important pour moderniser les locomotives existantes et en construire de nouvelles à zéro émission : 3,5 milliards de dollars par an pendant dix ans pour le transport ferroviaire de marchandises, et 1 milliard de dollars par an pendant dix ans pour le réseau ferroviaire et de banlieue Amtrak, soit un total approximatif de 90 milliards de dollars sur une décennie. Non seulement cet investissement permettrait de récupérer des milliers d'emplois pour les membres de l'UEW, mais il aiderait également d'autres syndicats qui comptent des centaines de membres qualifiés au chômage en raison du désinvestissement dans le secteur. L'initiative législative a même fini par obtenir le soutien de l'entreprise, qui y voyait simplement une alternative moins coûteuse à la construction d'une nouvelle usine à partir de zéro. Toutefois, le projet de loi n'a pas été adopté, victime de luttes politiques plus importantes et de la paralysie d'un investissement en termes d'infrastructure beaucoup plus important.

Bien que les plus grandes menaces politiques à l'encontre d'une transition juste de haut niveau proviennent de gouvernements ouvertement libéraux, conservateurs et antisyndicaux, il est également important pour le mouvement syndical mondial de mettre en place une vaste campagne pour une transition juste qui interpelle les gouvernements qui, en apparence, épousent des vues moins hostiles. Si l'on regarde à travers le monde, le bilan de la plupart des gouvernements en place, et de ceux qui les ont précédés au cours du demi-siècle passé, montre une volonté constante de s'accommoder du système économique actuel, voire de le défendre avec enthousiasme, plutôt que de travailler, comme le souligne d'emblée le guide, à restructurer les relations économiques et le pouvoir du capital qui menacent la planète et les moyens de subsistance des travailleurs.

La leçon est claire et se reflète dans la deuxième section "Comment s'y prendre ?" du guide : le succès de la transition juste est inextricablement lié aux variables politiques de chaque pays et tout plan ou toute campagne doit comporter des éléments électoraux et politiques solides.

Les mirages de la reconversion

Les travailleurs et travailleuses de nombreuses industries pourraient, dans le cadre d'un plan de transition juste, occuper des emplois futurs s'il existait un régime mondial de reconversion efficace. Dans de nombreux cas, les compétences que les travailleurs possèdent aujourd'hui nécessitent une formation et un perfectionnement pour combler l'écart avec les nouveaux besoins industriels. Par exemple, de nombreux ouvriers de l'automobile travaillant dans les usines de moteurs et de transmissions actuelles, peut-être jusqu'à un million de travailleurs dans le monde, perdront leur emploi en raison de l'introduction massive de véhicules électriques. Or, bon nombre de ces travailleurs sont des ouvriers qualifiés qui font fonctionner les machines des chaînes de montage et possèdent également des compétences en matière d'entretien et de réparation. Ils pourraient être recyclés et requalifiés pour construire non seulement des véhicules électriques, mais aussi la vaste infrastructure physique du réseau intelligent qui devra constituer à l'avenir l'essence de la mobilité urbaine.

Cependant, alors que de nombreux pays et entreprises s'engagent, en déclarations, à recycler les travailleurs et à doter ceux qui seront déplacés d'une série de nouvelles compétences correspondant à de nouveaux emplois, la plupart des pays étudiés n'ont pas un passé ou des infrastructures pour des programmes de recyclage professionnel ; rares sont ceux qui disposent, par exemple, d'un modèle de reconversion similaire à celui d'un certain nombre de pays d'Europe centrale (par exemple, l'Allemagne, la Belgique et l'Autriche), qui propose un programme d'apprentissage s'étalant tout au long de la vie, commençant à 16 ans et permettant aux travailleurs et travailleuses d'acquérir des compétences qui peuvent les suivre tout au long de leur vie professionnelle.

Lorsque des programmes de reconversion existent, ils ne sont pas toujours couronnés de succès.

En Amérique du Nord, le recyclage possède un bilan lamentable. Le système de recyclage du Canada "est un patchwork de programmes disparates, privés et publics, avec peu de conseils efficaces offerts aux travailleurs et travailleuses sur les emplois spécifiques à rechercher ou pour lesquels se former, et un crédit pour la formation qui est largement insuffisant pour fournir les conseils ou le financement nécessaires pour rechercher une formation efficace"¹¹ Selon UNIFOR, le Canada ne dispose pas d'un système de formation professionnelle cohérent. Le Canada offre un misérable crédit de formation de 250 dollars canadiens par an, jusqu'à un maximum de 5.000 dollars tout au long de la carrière, ce qui équivaut à une période d'attente de 20 ans pour atteindre le bénéfice maximal. Le crédit de formation ne couvre que la moitié des frais de scolarité, tout en offrant seulement quatre semaines d'assurance-emploi à 55 % du salaire hebdomadaire moyen pendant la période de formation. En fait, le recyclage est inabordable pour le travailleur canadien moyen, ce qui est le cas dans d'autres pays présentant le service minimum en matière de programmes de formation professionnelle.



Les États-Unis ont consacré des milliards de dollars au recyclage professionnel au cours des dernières décennies, soit dans le cadre de la réduction de l'industrie de la défense après la guerre froide, soit dans le cadre du soutien industriel lié aux accords commerciaux pour ceux et celles dont les emplois ont été supprimés de par la concurrence étrangère. Mais ces programmes n'étaient pas adaptés à la tâche et principalement déployés pour des motivations politiques, sans aucun fondement économique sérieux. Ces programmes ont existé comme si le monde réel des syndicats faibles et des emplois mal payés de type Walmart n'existait pas. Dans la plupart des communautés proches des charbonnages, un emploi lié au charbon, qui bénéficiait de salaires de base apparentés à ceux de la classe moyenne, d'avantages sociaux et de retraite, forgées par des décennies de négociations collectives, était susceptible d'être remplacé par un nouvel emploi moins bien rémunéré, avec une couverture médicale rudimentaire et, le cas échéant, une maigre pension.

Le recyclage, dans son ensemble, n'a pas répondu aux besoins des travailleurs et des communautés, et son modèle actuel continue de faire de fausses promesses quant à un emploi bien rémunéré au bout du parcours de reconversion dans l'économie des emplois verts, dont les industries sont constituées principalement d'entreprises à faible densité syndicale ou non syndiquées.¹²

11 "Unifor Submission for the 2021 Federal Just Transition Consultations" (UNIFOR, September 30th 2021) <https://www.unifor.org/resources/our-resources/unifor-submission-2021-federal-just-transition-consultations>

12 "JUST TRANSITION IN THE U.S.: A Harsh Mirage Absent A Fundamental Revolution" (FES, July 2021) <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/usa/18089.pdf>

C'est le cas dans presque toutes les régions du monde. L'échec du recyclage est en partie inhérent à la mauvaise gestion des programmes, de la conception à la mise en œuvre. Plus important encore, même dans les circonstances les plus favorables où un travailleur acquiert de nouvelles compétences exploitables pour des emplois verts ou autres, les travailleurs sont confrontés au phénomène de Redcar qui est lui-même le reflet de quarante années d'attaques néolibérales contre le mouvement ouvrier : le déclin du taux de syndicalisation qui se traduit par des emplois mal payés et précaires.

Lorsque les syndicats négocient des accords de transition juste, tout recyclage intégré dans un plan de transition juste doit être lié à un plan visant à modifier radicalement les forces du marché existant dans l'économie actuelle. Au cœur d'un tel plan, il doit y avoir une volonté de mettre en œuvre des salaires minimums décents dans chaque pays et d'intégrer dans les lois nationales des dispositions fortes en matière syndicalisation et de négociation collective. Sinon, un travailleur quittant un programme de recyclage, avec un certificat de fin d'études en poche, entrera sur un marché du travail offrant des salaires inférieurs, peu d'avantages et moins de sécurité.



Au Royaume-Uni, la fermeture de l'aciérie de Redcar en 2015 est édifiante quant aux limites des programmes de reconversion actuels. La disparition de l'usine n'aurait pas dû être une surprise : le propriétaire, Sahaviriya Steel Industries (SSI), avait connu de graves problèmes de trésorerie et était en proie à des turbulences importantes dues à un flux d'acier importé de Chine, moins cher, qui avait augmenté ses volumes pour devenir le plus grand exportateur mondial d'acier. Pourtant, aucun plan n'avait été mis en place avant la fermeture. Au lieu de cela, un groupe de travail assemblé à la hâte, créé pour réunir les autorités nationales et locales et les syndicats, a utilisé une partie d'un budget de 50 millions de livres pour financer le recyclage ; 30 autres millions de livres ont été alloués pour les indemnités de licenciement légales.

En plus de verser des subventions salariales, d'allouer des aides pour couvrir les remboursements hypothécaires, les prêts automobiles et les dépenses de la vie quotidienne, ainsi que d'offrir des conseils et des subventions pour la création d'entreprises, le groupe de travail a investi 11,5 millions de livres sterling pour payer 23.700 cours de recyclage et de perfectionnement dans des établissements d'enseignements locaux et autres prestataires de formation. Bien que les cours, et le processus de placement connexe, aient aidé de nombreux travailleurs et travailleuses à obtenir de nouveaux postes, le cadre proposé était inférieur à la réalité que ces salariés avaient connue chez Redcar.

Dans leur ancien emploi, 80 % des travailleurs de SSI gagnaient 30.000 livres ou plus, un revenu important dans la région. Pour les nouveaux emplois après la fermeture, seul un sur trois a déclaré gagner le même revenu. "Malgré la rapidité relative avec laquelle les personnes ont trouvé un nouvel emploi, un tiers d'entre elles ont déclaré qu'il était difficile de trouver du travail et 15 autres pour cent ont déclaré que cela s'était avéré très difficile... Près d'une personne sur cinq (18%) a déclaré qu'il lui a fallu jusqu'à deux ans pour trouver un nouvel emploi... Toutes les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête travaillaient à temps plein à l'aciérie, mais seulement deux tiers (64%) travaillaient à temps plein dans leur nouvel emploi. Treize pour cent avaient un travail à temps partiel et 11% étaient indépendants." Sans surprise, et c'est important, la plupart des travailleurs de Redcar ont maintenant des emplois dans des entreprises non syndiquées, ce qui, évidemment, se traduit par des salaires plus bas, des avantages réduits et moins de sécurité d'emploi.

PARTIE II

Comment élaborer une stratégie et un plan de transition juste au sein de votre syndicat

Remarques générales : Il n'est pas facile d'élaborer un plan de transition juste, car il n'existe pas de recette miracle, garantissant le succès, qui puisse servir de modèle. Les syndicats sont confrontés à de nombreux obstacles, dont la combinaison varie selon les pays.

Cette section propose un modèle de base pour la mise en œuvre d'un plan de transition juste, avec des formulations spécifiques pour les CCT incluses dans l'annexe, qui peuvent être utilisées et adaptées.

Sur base de la grande quantité de données collectées, y compris les résultats de l'enquête mondiale d'IndustriALL sur la transition juste dans différents pays, menée dans le cadre de l'élaboration de ce guide, les efforts en vue d'une transition juste peuvent être divisés en quatre grandes catégories, qui peuvent offrir une certaine orientation sur la façon de procéder par rapport à un plan de transition juste :

- **Les pays à revenu moyen supérieur disposant de plans de transition juste pour les réformes :** pays disposant de ressources fiscales importantes où des ressources ont été affectées (même si l'exécution du plan n'est pas toujours claire). Parmi les pays de ce groupe figurent l'Allemagne, la Suède, le Canada, l'Espagne et le Japon.
- **Pays à revenu moyen supérieur sans plan concret de transition juste :** pays qui pourraient facilement financer un effort de transition juste mais qui n'ont rien de tangible en cours. Les États-Unis sont un exemple de pays appartenant à ce groupe.
- **Pays à faible revenu :** pays où la transition juste pourrait exister parce que les circonstances politiques permettraient un dialogue solide, mais où la capacité fiscale est limitée en grande partie parce que ces pays sont déjà aux prises avec une dette publique à long terme stupéfiante, largement imposée par les institutions financières multilatérales et privées mondiales. La Grèce, la Hongrie et l'Afrique du Sud sont des exemples de pays appartenant à ce groupe.
- **Pays confrontés à une crise politique et économique :** pays où des facteurs tels que la guerre civile, un effondrement économique ou des gouvernements autoritaires font que la transition juste est reléguée loin sur l'échelle des priorités urgentes. Parmi les pays de ce groupe figurent la quasi-totalité de la Communauté des États indépendants (CEI), une grande partie du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) ainsi que le Brésil.

Ce qui suit a pour but de donner quelques lignes directrices utiles spécifiques à la transition juste afin d'obtenir le **meilleur résultat possible** pour atteindre une transition juste ambitieuse, qui place la barre haut : **aucune perte de revenu ou d'avantages sociaux pour aucun travailleur, avec des subventions disponibles pour combler tout écart de salaire et d'avantages sociaux en cas de nouvel emploi. Toutefois, l'objectif ultime est de s'efforcer de créer des emplois décents qui améliorent les salaires, les avantages et le statut de l'emploi, ainsi que d'éliminer tout préjugé sexiste existant en matière de salaire et d'avantages pour les femmes. Enfin, le plan devrait inclure un soutien économique exhaustif pour les communautés confrontées à la perte d'emplois spécifiques en raison de la décarbonisation.**

IndustriALL recommande vivement d'également élaborer la stratégie ou le plan avec en tête un vaste programme de justice sociale qui s'attaque à la crise économique à laquelle sont confrontés tous les secteurs de votre pays, parce qu'une telle approche aura des effets positifs à long terme et sera politiquement intelligente, car elle élargira l'éventail des alliés.

N'attendez pas que les changements liés à la décarbonisation apparaissent au travail ! De nombreux syndicats ne ressentent pas **aujourd'hui** la pression d'avoir un plan de transition juste parce que leurs membres, en particulier les travailleurs plus âgés qui sont proches de la retraite, ne ressentent pas la menace immédiate de perdre leur emploi dans le futur. Nous devons reconnaître que nous sommes confrontés à une crise climatique qui menace l'existence de l'homme sur terre et que la décarbonisation est notre seul moyen de sortir de cette crise, mais cela doit être fait de telle sorte qu'il y ait un soutien pour les travailleurs et travailleuses et leurs communautés.

Nous savons qu'il faudra parfois plusieurs années pour mettre en place une initiative solide et porteuse de changement en faveur de la transition juste. C'est donc aujourd'hui qu'il faut se lancer !



De 2009 à 2014, le syndicat allemand IG Metall a mené une campagne ciblant les entreprises les plus importantes du secteur des énergies renouvelables, avec un accent particulier sur les industries éolienne et solaire. La campagne comprenait l'identification des entreprises et la cartographie des personnes de contact ; la mise en place d'une organisation interne qui impliquait la création d'équipes syndicales dédiées, qui ont élaboré des plans d'action et des campagnes de communication juridiques et financières, le ciblage ; et finalement, des actions dans des entreprises spécifiques à partir de sensibilisations, d'actions aux grilles des usines, de visites à domicile et de réunions en tête-à-tête.

Cartographier le terrain : si nous ne connaissons pas nos forces et nos faiblesses, notre plan peut être vulnérable aux attaques. **Nous devons évaluer honnêtement nos forces et nos faiblesses. Les leaders forts sont généralement ceux qui peuvent évaluer les faiblesses de manière directe et ouverte.**

Outils pour la mise en œuvre et le suivi :

- **Dialogue social entre les parties prenantes** : gouvernements, entreprises et syndicats.
- **Création d'accords pour une transition juste** : dûment négociés avec les gouvernements, les entreprises et les syndicats.
- **Création d'un institut gouvernemental pour la transition juste** : dont tous les homologues font partie et qui promeut la création d'accords de transition juste et qui peuvent être correctement mis en œuvre et suivis.

2.1. Collecte d'informations cruciales

Trois parties sont impliquées dans le processus de transition juste et chacune d'entre elles possède des informations importantes : les gouvernements, les entreprises et les syndicats.

Chaque syndicat est confronté à des conditions différentes selon qu'il négocie le champ d'application de la transition juste à l'échelle nationale pour toutes les usines de son secteur, ou qu'il négocie localement avec une entreprise pour une seule usine, ou même qu'il négocie avec une seule entreprise possédant plusieurs sites. Nous devons identifier les parties prenantes impliquées et obtenir des informations relatives à chacune d'entre elles.

Dans de nombreux cas, un accord impliquera les syndicats, le gouvernement et les entreprises. Il peut donc être utile, lorsque le syndicat rassemble les informations ci-dessous, de se référer aux [Principes directeurs pour une transition juste de l'Organisation internationale du travail \(OIT\)](#)¹³ mentionnés plus haut dans ce guide. Les Principes directeurs de l'OIT peuvent être utilisés conjointement avec les exemples spécifiques de clauses de conventions fournis en annexe.

Les questions suivantes vous aideront à obtenir les informations à utiliser pour structurer une revendication. Il est important d'être rigoureux lors de la rédaction de son plan de transition juste.

13 "Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous" (OIT, 2015). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432864.pdf

2.1.1.

Gouvernements : quelles informations le gouvernement peut-il fournir de manière générale et, plus particulièrement, en matière de transition énergétique ?

- Qui sont vos alliés politiques dans des postes soumis à élection ? La plupart des syndicats entretiennent des relations au quotidien avec le personnel politique. Renseignez-vous sur leurs plans et leurs idées concernant la transition juste, si cela fait partie de leurs campagnes électorales et, ensuite, rencontrez chacun d'entre eux.
- Quels sont les plans de votre pays en matière de réduction des émissions ? Quel est l'engagement public pris par le pays pour atteindre les objectifs mondiaux en matière d'émissions et comment le pays prévoit-il de respecter ses engagements ?
- Votre pays investit-il dans les énergies renouvelables, que ce soit uniquement via le secteur privé, ou, surtout, avec des subventions ou un soutien du gouvernement ? Si oui, des détails doivent être obtenus et analysés.
- Votre syndicat, ou un autre syndicat, est-il déjà impliqué dans le secteur des énergies renouvelables ?
- Combien de travailleurs et travailleuses sont employés dans ces nouveaux domaines ?
- Que montrent les données ventilées par sexe au niveau des nouveaux emplois proposés ?
- Combien de travailleurs et travailleuses représente votre syndicat, ou d'autres syndicats, dans ces nouveaux domaines ?
- Quelles sont les spécificités des emplois verts potentiels, notamment les emplois des principaux secteurs concernés qui seront créés ?
- Votre pays investit-il dans les nouvelles technologies, soit par des projets de travaux publics directs, soit par des subventions à l'industrie privée, pour réduire les émissions ?
- Votre pays (ou la région dont il fait partie) dispose-t-il d'un régime établi et bien financé pour les programmes de recyclage et de requalification des travailleurs ?
- Le syndicat devrait se tourner vers d'autres pays susceptibles d'être des concurrents pour les mêmes emplois verts, à titre de comparaison. Si l'on promet à vos membres une usine ou un projet vert, il s'agit très certainement d'une promesse faite sur des bases fragiles si des coûts de production inférieurs pour le même produit peuvent être trouvés dans un pays aux normes moins strictes et à la chaîne d'approvisionnement tout aussi efficace.

Si le gouvernement n'est pas un allié, cela peut constituer un véritable obstacle

- Si votre gouvernement s'oppose à la participation du syndicat à un plan de transition juste, le syndicat a-t-il l'intention de travailler à une stratégie électorale politique pour changer de gouvernement ?
- Si une stratégie électorale n'est pas viable, la mobilisation de l'ensemble des alliés non gouvernementaux que vous avez rassemblés peut potentiellement faire pression sur un gouvernement pour qu'il modifie sa position.

Quelle est la situation financière de votre pays ?

- A-t-il les ressources nécessaires pour financer la transition juste sur un horizon de 30 ans ? Si la réponse est oui, le syndicat doit disposer de données indiquant la trajectoire financière d'un pays sur 30 ans afin d'en tenir compte dans le plan.
- Quel est le niveau de la dette extérieure actuelle et projetée sur 30 ans du pays ?
- L'investissement dans les infrastructures est-il une priorité à long terme si l'on en croit les antécédents ?

Si les réponses au tableau financier sont négatives, le syndicat devra se concentrer sur deux aspects différents :

1. Tenir compte de ce qu'il faut attendre, ou ne pas attendre, en termes de soutien financier aux revenus des travailleurs et travailleuses dans le processus de décarbonisation.
2. Élaborer un discours critique pour aborder les priorités financières du pays, en incluant, par exemple, dans les efforts de campagne publique, un appel à la réorientation des fonds d'autres dépenses nationales vers les problématiques de changement climatique et de transition juste.

Quel effet la décarbonisation aura-t-elle sur les communautés ?

- Comment la transition affectera-t-elle les régions ou les localités du pays ? Il est important de préparer une carte détaillée des zones géographiques en danger, dans le but de renforcer les efforts visant leur future réindustrialisation et d'éviter de nouveaux déserts industriels.
- Quelles pertes d'assiette fiscale se produiront avec la réduction des emplois ou la fermeture pure et simple d'usines et comment la perte de ressources affectera-t-elle les services sociaux et le bien-être ?
- À l'aide de la prévision des effets, le syndicat peut-il préparer une carte détaillée des zones géographiques à risque pour appuyer les demandes de soutien fiscal pour la future réindustrialisation ?
- Quelle activité économique sera perdue ? Par exemple, combien d'argent les fournisseurs locaux et les entreprises locales perdront-ils lorsqu'une usine, ou plusieurs usines, fermeront ou réduiront leur capacité ?

Quelles sont les spécificités concernant les perspectives de votre secteur ?

- Y a-t-il eu des annonces publiques sur les réductions d'emplois dues à la décarbonisation ? Et sur les investissements dans les nouvelles industries et technologies ?
- Que fait le pays de manière proactive concernant l'exposition de chaque secteur à la décarbonisation ? Pour répondre à cette question, des institutions mondiales disposent souvent d'un vaste réservoir d'informations gratuites et accessibles au public, comme l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Agence internationale de l'énergie (AIE) et l'Agence internationale pour les énergies renouvelables (IRENA).

2.1.2.

Entreprises : quelles sont les informations à recueillir sur les plans de l'entreprise ou des entreprises avec lesquelles le syndicat s'implique ?

- Un dossier complet de recherche du point de vue des travailleurs et des syndicats doit être compilé, dont un dossier sur le comportement de l'entreprise en matière de santé et sécurité, d'égalité entre les sexes, de violations des droits du travail et, également, de toute violation en dehors du lieu de travail (comme la fraude boursière, le délit d'initié, l'évasion fiscale).
- Si les emplois sont dépendants d'une entreprise dont le siège est à l'étranger, quel est son bilan en matière de travail et de salaires dans son pays d'origine, ou dans d'autres pays ? Des informations précieuses sur le comportement d'une entreprise peuvent être obtenues en prenant contact avec les représentants des travailleurs d'autres pays, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un syndicat national, d'une fédération syndicale européenne ou internationale. Des informations supplémentaires peuvent être obtenues à partir des documents des comités d'entreprise européens et des accords-cadres mondiaux.
- Quels sont les barèmes de salaire et d'avantages sociaux et les conditions de travail, notamment en matière de santé et sécurité, prévus pour les emplois verts ? Les nouveaux emplois verts potentiels sont-ils créés par des entreprises étrangères ou nationales ? Bien que ces informations soient très difficiles à obtenir, elles sont cruciales pour la mise en place d'une demande de transition juste, le syndicat doit être en mesure de montrer l'écart entre les salaires, les avantages et les conditions de travail actuels dans les industries traditionnelles et les salaires, avantages et conditions de travail promis, projetés ou espérés dans les futurs emplois verts.
- Quelle est la position sur la transition juste de l'entreprise où votre syndicat représente les travailleurs ?

- L'entreprise s'est-elle engagée, publiquement ou en privé, à participer à un dialogue sur la transition juste ? Soyez rigoureux en analysant si l'entreprise a alloué des ressources pour soutenir les travailleurs et les communautés ou si elle ne fait qu'utiliser la rhétorique de la transition juste, dans ce cas, il s'agit d'une transition énergétique déguisée en transition juste.

- Quelle est votre force de négociation collective ?

→ Que permet votre convention collective en termes d'options de négociation et de création d'un effet de levier pour un plan de transition juste ?

→ Si votre force de négociation collective est faible, les alliances communautaires peuvent-elles la compenser ?

→ Est-ce une stratégie viable que de combiner le plan de transition juste avec une campagne visant à renforcer la négociation collective et les droits syndicaux dans l'entreprise, ou, plus largement, dans le pays ? En d'autres termes, une campagne affirmant que seuls des droits syndicaux forts garantiront une transition juste, économiquement bénéfique.

→ Quels sont les syndicats représentant les travailleurs d'une même entreprise dans d'autres pays qui disposent de leviers, potentiellement plus puissants que les vôtres, pour établir un front uni ?

Qu'en est-il des informations stratégiques ?

Structurer une revendication solide de transition juste ne peut se faire qu'avec un éventail d'informations approfondi et détaillé. Si un syndicat dispose des ressources nécessaires, il sera judicieux d'engager un économiste spécialisé dans l'emploi et le développement économique local, si un tel expert ne fait pas déjà partie du personnel du syndicat. Cet expert pourra analyser les tendances futures de la main-d'œuvre à partir du nombre total de postes à créer, des données ventilées par sexe, de la propriété des entreprises et des compétences pour les nouveaux emplois (et comment ces compétences diffèrent des compétences actuelles).

Toutefois, si le syndicat ne peut pas financer l'embauche d'experts économistes externes ou ne dispose pas déjà de cette expertise en interne, il convient d'identifier et de recruter un membre du personnel ou une personne non rémunérée qui dispose de la meilleure expertise en matière de recherche pour recueillir des informations, en particulier des informations économiques, en utilisant diverses sources gratuites pour toutes les données pertinentes, notamment :

- sites web gouvernementaux dans les pays à forte transparence
- hommes et femmes politiques qui peuvent avoir accès à des informations non disponibles publiquement
- institutions internationales comme le FMI, la Banque mondiale, l'OCDE, l'AIE et l'IRENA

Le niveau de vie des travailleurs. Si l'objectif d'une transition juste **plaçant la barre haut** est de préserver le niveau de vie actuel de chaque travailleur, il est essentiel que le syndicat définisse cette position.

L'information, c'est le pouvoir ! Idéalement, chaque syndicat devrait créer une banque de données digne de ce nom décrivant le niveau de revenu de ses membres, comprenant les salaires, les prestations de santé et les pensions. Cette banque de données sera cruciale comme élément de preuve à partager avec les membres, les dirigeants politiques, les médias et, bien sûr, la communauté au sens large. Outre les salaires et les avantages inscrits dans une convention collective, rassemblez les éléments suivants, en tenant compte pour chaque facteur de la disparité existante entre les hommes et les femmes :

- quel type d'aide un salarié obtient-il dans le pays grâce à une pension nationale ?
- quel type d'aide existe-t-il en cas de licenciement, de chômage ?
- quel type d'aide existe-t-il pour la requalification ?

2.1.3.

Représentants des travailleurs : construire une coalition puissante entre syndicats, représentants des travailleurs, alliés et communautés

- Qui sont vos alliés dans le monde du travail ? Chaque syndicat doit être approché, y compris parmi ceux qui ne sont pas directement impliqués dans une industrie en voie de décarbonisation, car tout le monde ressentira les effets du changement climatique et de la décarbonisation. La fermeture d'une usine manufacturière ou d'une mine de charbon aura des répercussions sur l'activité économique de tous. Les personnes qui perdent leur emploi peuvent déménager ou réduire leurs dépenses personnelles en raison de leur perte de revenu, les recettes fiscales de la collectivité pourront diminuer, ce qui met en péril le financement des services de base fournis à la population.
- Y a-t-il des alliances à conclure avec d'autres syndicats représentant des travailleurs d'autres pays occupés par la même entreprise, notamment dans le cas d'une grande multinationale ? Les campagnes transfrontalières sont un élément fondamental de la transition juste : ces campagnes peuvent être mises sur pied par votre syndicat local ou national, ainsi que le biais d'une coordination avec les fédérations syndicales européennes et internationales qui peuvent partager des informations et aider à contacter les représentants des travailleurs des mêmes entreprises dans différents pays afin de créer des alliances transfrontalières.
- Qui sont vos alliés potentiels, leaders non politiques, dans la communauté ? Dressez une liste exhaustive de tous les dirigeants de la communauté locale et de toutes les organisations non gouvernementales, en particulier les principaux porte-paroles des milieux environnementaux.

REMARQUE

La création et la maintenance d'une telle banque de données nécessitent un investissement important. On peut envisager qu'un tel outil pourrait être réalisable, même pour les syndicats disposant de peu de ressources, en partageant le coût et l'accès dans le cadre d'un partenariat, d'une alliance avec d'autres syndicats ou d'autres parties prenantes.

N'oubliez personne sur la liste : des dirigeants qui ne sont peut-être pas syndiqués aujourd'hui pourraient devenir des alliés plus tard, il est donc essentiel de parler à chaque dirigeant communautaire. Contactez-les et établissez des relations qui profitent aux deux parties.

- Qui sont vos alliés dans le personnel politique élu ? La plupart des syndicats entretiennent des relations avec les politiques au quotidien. Obtenez des informations sur leurs objectifs et leurs idées concernant la transition juste. Si la transition juste ne fait pas partie de la campagne d'un candidat et qu'il y a des élections à court ou moyen terme, rencontrez chacun d'entre eux pour présenter la transition juste comme une priorité clé.

Comment argumentez-vous en faveur de la transition juste ?

Réfléchissez à ce que vos membres devront comprendre, à ce que vos alliés voudront entendre et aux arguments les plus efficaces à présenter au public :

- préparez des explications qui tiennent sur une page
- utilisez des récits personnels
- soyez concis
- allez droit au but avec un langage clair

2.2. Exécution du plan

Maintenant que vous avez toutes les informations en main, il est temps d'exécuter le plan. Une initiative pour la transition juste est très similaire à toute campagne de syndicalisation et se fait au départ des différents éléments déjà rassemblés.

La revendication

Ce guide fournit en annexe des options de formulations à utiliser pour rédiger des revendications en matière de transition juste.

Pour élaborer cette revendication, comme pour toute négociation d'un accord, il faut savoir de quels leviers dispose le syndicat. La revendication sera dirigée vers le gouvernement, l'entreprise, ou les deux. Elle doit imaginer chaque phase de la transition sur un horizon à court, moyen et long terme, en établissant un plan sur cinq, dix, vingt et trente ans et en prévoyant la possibilité de mettre à jour et d'ajuster ce plan en fonction de l'évolution des circonstances.

La vision de la transition juste doit comporter des éléments clés :

● Salaires et avantages sociaux

- quels sont les salaires et les avantages dont peuvent bénéficier les membres actuels et futurs ?
- le revenu familial. L'un des éléments clés de l'évaluation du revenu familial est l'estimation de la valeur du travail domestique (par exemple, la garde des enfants, les soins aux personnes âgées), puis la création d'un flux de financement pour le payer.

● Options pour la retraite

- quelles sont les options dont disposent travailleurs et travailleuses pour prendre une retraite anticipée, sans sacrifier les avantages qui auraient été acquis si la retraite avait eu lieu à la date normale, la plus précoce possible ?

● Nouvelles compétences et requalification : promettre de donner de nouvelles compétences à un travailleur est très facile, mais traduire ces nouvelles compétences en un futur emploi rémunéré à un niveau égal à celui de l'emploi actuel est une autre paire de manches :

- n'acceptez pas une offre qui prétend que la requalification **seule** est une solution suffisante dans un plan de transition juste.
- demandez des informations sur les emplois futurs.
- posez toujours la question "Pour quels emplois nos membres se recyclent-ils ?" et obtenez des précisions.
- exigez que chaque plan de reconversion comprenne une liste complète d'emplois futurs, assortie d'un engagement écrit de l'entreprise et du gouvernement à payer les salaires et les avantages proposés.
 - Une telle garantie écrite devrait comporter un engagement à combler tout écart entre les salaires et avantages actuels et un emploi futur, et ce pour toute la durée de vie du travailleur ou de la travailleuse.
- le recyclage doit être lié à l'engagement de garantir la représentation syndicale dans les emplois futurs.
- le recyclage doit toujours être entièrement financé pour toute la durée du programme de requalification au niveau du salaire actuel du travailleur et prévoir des fonds pour les dépenses telles que les déplacements et la garde d'enfants. Sinon, le travailleur ou la travailleuse n'a pas les moyens de se recycler.
- insistez pour que le plan comprenne des programmes tenant compte de la dimension de genre, de sorte que tous les programmes de formation et d'acquisition de compétences comportent une composante centrale visant à combler les écarts de compétences entre les hommes et les femmes, afin que les femmes ne soient pas piégées dans des emplois moins bien rémunérés et moins qualifiés. En outre, il faut garantir aux femmes l'accès à ces programmes.

● Prise de décision

- exiger la création de comités de transition juste dont les syndicats fassent partie, avec une représentation équilibrée entre les sexes. Le syndicat doit avoir voix au chapitre et s'engager par écrit à participer à toute enquête ou comité parrainé par le gouvernement ou la société sur la transition juste.
- lorsque le syndicat négocie des conventions collectives, au niveau local, régional, national, sectoriel ou de l'entreprise, il doit insérer dans les conventions collectives existantes un libellé rendant obligatoire la participation du syndicat à tous les plans de transition juste dans une entreprise.
- dans les cas où une telle formulation ne peut être incluse dans une convention collective, pour des raisons juridiques ou parce que l'entreprise refuse d'aborder le sujet dans le cadre d'une négociation collective, la revendication doit être rédigée sous la forme d'un accord distinct avec l'entreprise.
- les syndicats doivent s'approprier tout cadre de dialogue social partiel ou complet, juridiquement contraignant, susceptible de faire progresser la transition juste (dans des forums tels que le tripartisme gouvernement-employeurs-syndicats, le bipartisme employeurs-syndicats ou l'institutionnalisation similaire aux instruments de dialogue social général ou sectoriel au sein de l'Union européenne).

Financement de la transition juste

Une répartition équitable des coûts et des avantages est un élément clé de la transition juste. Il est important que la proposition d'un syndicat comprenne des options équitables et réalisables pour le financement de la transition juste et utilise ces options comme un argument fort pour la capacité d'exécuter une transition juste ambitieuse. Ces options peuvent comprendre :

- une fiscalité équitable, tant sur le patrimoine que sur les entreprises. Des recettes fiscales suffisantes sont un prérequis à un État capable de gérer la transition énergétique et une transition juste. Pourtant, bon nombre des personnes les plus riches du monde ne paient que très peu d'impôts sur leur patrimoine et bon nombre des plus grandes entreprises du monde ne paient aucun impôt sur les sociétés ou un impôt minime. Ainsi, un impôt significatif sur les grandes fortunes, justifié par la politique sociale en général, pourrait contribuer largement au financement de la transition énergétique en général et de la transition juste en particulier. De même, une augmentation modeste de l'impôt sur les sociétés à l'échelle mondiale, ainsi qu'une répression des paradis fiscaux pour entreprises, pourraient fournir des recettes fiscales importantes aux gouvernements. Une partie de ces recettes pourrait être utilisée pour la transition juste. Enfin, les entreprises énergétiques ont largement profité de la crise actuelle dans le secteur. Plusieurs gouvernements ont imposé des taxes sur les bénéfices exceptionnels. Là encore, une partie des revenus de ces taxes pourrait être utilisée pour financer une transition juste.

- faire payer les employeurs. Les entreprises du secteur de l'énergie et de l'extraction du monde entier sont généralement rentables jusqu'au moment de la transition, dès lors que la valeur de leurs actifs chutera. Ces bénéfices proviennent principalement de l'exploitation de sources d'énergie, de ressources minières et de la plus-value du travail sur des sites particuliers. Ayant profité des systèmes actuels en matière d'énergie, les employeurs devraient financer la transition avec ces bénéfices. Les employeurs peuvent contribuer de trois façons. Tout d'abord, ils peuvent payer les coûts de maintien à leur poste, de reconversion et de redéploiement des travailleurs et travailleuses, c'est-à-dire les garder au sein de l'entreprise tout en leur donnant une nouvelle formation et en les redéployant pour travailler dans de nouveaux actifs à faible émission de carbone. Deuxièmement, si le redéploiement n'est pas une option, les employeurs peuvent payer les coûts de la reconversion des travailleurs vers d'autres emplois, ainsi que des prestations sociales et les indemnités de départ et de chômage adéquates. Troisièmement, les employeurs peuvent payer les coûts d'assainissement et de conversion des sites, y compris la création d'emplois décents dans le cadre de ces activités. Bien entendu, les employeurs doivent également garantir les coûts des soins de santé et des pensions, éventuellement en plaçant les fonds destinés aux paiements futurs dans des fiducies.

Il est important mettre les employeurs à contribution pendant qu'ils sont encore solvables. Il existe différentes façons de procéder, mais l'une des propositions consiste à créer un fonds régional ou national auquel les employeurs cotisent au moyen d'une taxe basée sur les bénéfices ou les unités vendues. Il existe déjà des exemples de cette approche dans les fonds de démantèlement créés pour les centrales nucléaires dans différents pays.

- Taxes sur le carbone. Le montant alloué à la transition juste par les taxes sur le carbone peut et doit être considérablement augmenté et, peut-être, dirigé vers le Fonds mondial de la transition juste pour tous. Les taxes sur le carbone doivent être conçues de manière à être progressives et non régressives, en particulier en cette période de flambée des prix de l'énergie.
- Obligations sur le thème de la transition juste. Aujourd'hui, les obligations liées au changement climatique se développent rapidement sur les marchés financiers, mais pratiquement aucune des utilisations finales de ces obligations n'implique explicitement la transition juste pour les travailleurs. Collectivement, les travailleurs détiennent des sommes colossales dans des fonds de pension, également connus sous la dénomination de capital des travailleurs. Les administrateurs désignés par les syndicats auprès de ces fonds de pension commencent à utiliser leur influence sur les gestionnaires d'actifs pour exiger le respect des droits des travailleurs et la transition juste comme conditions préalables aux investissements. Cette démarche pourrait également être étendue pour inclure des revendications quant à la transition juste aux niveaux des obligations sur le thème du climat.

→ Péages pour l'utilisation de l'électricité par les consommateurs : les consommateurs d'énergie, en particulier dans les économies avancées industrialisées, ont bénéficié de la production des travailleurs et travailleuses de l'industrie des combustibles fossiles. Une redevance mensuelle sur la consommation d'énergie peut contribuer à un Fonds de transition juste, en adhérant au principe de l'imposition progressive pour fixer les taux, avec des exemptions pour les personnes qui dépendent des pourcentages proportionnellement élevés de leur revenu pour l'énergie nécessaire à la subsistance de base. Par exemple, chaque contribuable pourrait se voir imposer un petit pourcentage mensuel de base sur sa facture d'énergie, avec une somme plus élevée au cours des cinq premières années d'existence d'un fonds national de transition juste, puis une somme décroissante tous les cinq ans, plafonnée au bout de 20 ans. Cette somme pourrait être facilement gérée électroniquement.

- Dispositions de recouvrement : le plan doit comporter une disposition permettant de récupérer les fonds publics ou autres aides accordés aux entreprises qui ne respectent pas les engagements quant à la transition juste en matière de création d'emplois, de maintien de l'emploi ou de formation professionnelle.
- La communauté : comme ce guide l'a souligné, une campagne de transition juste a plus de chances de réussir et d'avoir des effets positifs à long terme si les besoins de la communauté au sens large sont intégrés. Il est recommandé que cette partie soit construite avec des alliés à l'extérieur du syndicat et qu'elle comprenne :

→ une évaluation précise de l'activité économique créée par une usine, ou un secteur entier.

→ une évaluation des pertes de l'assiette fiscale et des réductions de services liées à la baisse des recettes publiques, si des emplois sont supprimés en raison de la décarbonisation et, à l'opposé, des effets positifs sur une communauté si une transition juste ambitieuse est mise en œuvre.

→ le coût de la transformation des systèmes énergétiques pour répondre aux besoins de la communauté. Les besoins doivent être définis par rapport à des systèmes énergétiques sûrs, non polluants, abordables, qui soutiennent les femmes et sont en grande partie sous le contrôle de la communauté.

Comment le syndicat financera-t-il son plan de transition juste ?

Si cela est financièrement possible, au moins un membre du personnel rémunéré à plein temps doit être affecté à la campagne en raison de sa complexité et de son calendrier pluriannuel. S'il n'est pas possible d'avoir du personnel rémunéré, le syndicat doit se poser une question difficile : qui va faire le travail pour que le plan réussisse ?

Si le syndicat entretient des relations apaisées avec une entreprise, la convention collective prévoit-elle des congés payés pour les membres ? Peut-on trouver un financement, peut-être auprès de sources philanthropiques, pour d'autres militants ou bénévoles ?

Renforcer la capacité des syndicats

Un syndicat aura du mal à mettre en œuvre un plan de transition juste sans le soutien de ses membres. Ainsi, une première étape essentielle consiste à sensibiliser les membres du syndicat à la signification de la transition juste. L'éducation est particulièrement cruciale pour les travailleurs plus âgés qui sont les plus vulnérables à un bouleversement de l'emploi et qui pourraient aussi croire que la meilleure stratégie consiste à tenir bon jusqu'à la retraite, surtout dans les pays offrant un régime stable de retraite public ou privé.

Parmi les sujets à aborder dans les exposés, les réunions de groupe, les bulletins d'information et les webinaires :

- l'idée de base du concept de "transition juste".
- le concept d'une transition juste qui place la barre haut. Les membres doivent savoir quelle est la situation actuelle, quel est l'objectif et quel avenir ils doivent souhaiter et revendiquer.
- l'état d'avancement du débat sur la transition juste dans le pays et au sein de l'entreprise ou du secteur.
- le statut des énergies renouvelables et les possibilités d'emploi dans les industries des énergies renouvelables, ainsi que les salaires et les avantages dans celles-ci.
- la disponibilité et les perspectives de reconversion professionnelle.
- l'intérêt et le besoin de la communauté au sens large par rapport à la transition juste.
- une perspective pour de meilleurs emplois, pas n'importe lesquels, qui s'attaque également à l'inégalité entre les sexes.
- si une entreprise utilise le terme de transition juste, les membres doivent comprendre si elle propose un véritable plan de transition juste ou si elle utilise simplement sa rhétorique pour donner l'impression de réagir à la crise climatique. Nous ne pouvons parler de transition juste que si elle implique les travailleurs et leurs représentants. Si ce n'est pas le cas, on ne parle que de transition sans que pour autant elle soit juste.
- le syndicat devra également former ses dirigeants et ses délégués pour qu'ils deviennent des formateurs sur le thème de la transition juste, capables de guider les adhérents tout au long du processus dès lors que des pertes d'emploi se produisent, notamment en orientant les travailleurs et travailleuses vers les meilleures options de requalification et de recyclage pour les emplois futurs. Les travailleurs obtiendront ainsi de meilleurs résultats, plutôt que de devoir compter uniquement sur les programmes du gouvernement ou de l'entreprise, qui peuvent être sous-financés ou inadaptés, pour pouvoir identifier les emplois futurs.
- le syndicat doit créer un service d'assistance ou une liste de contacts compétents que tout travailleur ou travailleuse peut appeler au niveau local et régional pour des questions sur son emploi ou le plan transition juste.

Collaborer avec les communautés

L'expérience nous apprend qu'il est pratiquement impossible d'imaginer obtenir une transition juste sans un soutien communautaire fort. Le terme communauté inclut des organisations de tous types (aide sociale, religieuse, petites entreprises) et des dirigeants politiques de tous bords (élus et non élus). Les groupes et les dirigeants communautaires peuvent ne pas être des alliés au départ en raison d'un manque de compréhension de la transition juste, ou les alliés potentiels peuvent être induits en erreur par un gouvernement ou une entreprise et être amenés à soutenir une version rudimentaire de la transition juste. Voici les éléments de base d'une campagne d'éducation communautaire :

- Une campagne pour la transition juste sera plus efficace si elle est positionnée comme faisant partie d'un effort global pour augmenter le niveau de vie, en particulier les salaires, au profit de tous. Par exemple, dans les pays où les salaires sont bas et où travailleurs et travailleuses ont du mal à payer leurs factures mensuelles, les défenseurs de la transition juste devront s'engager dans des campagnes revendiquant des améliorations immédiates des salaires, en particulier pour ceux et celles qui sont les moins bien payés.
- Le syndicat doit insister, dans son plan, sur le fait qu'une transition juste plaçant la barre haut crée un lien indéfectible entre la protection des revenus des travailleurs et le financement du développement économique à long terme dans les communautés subissant des perturbations dues au changement climatique et à la décarbonisation. Les sites fermés doivent faire l'objet d'un assainissement complet au profit des travailleurs et des communautés qui en dépendaient.

Faire passer le message

Bien entendu, il est important que des dirigeants syndicaux élus soient visibles lors de l'exposé public d'un plan de transition juste. Cependant, il est vital d'avoir des travailleurs et travailleuses capables de s'adresser à la communauté. Ainsi, un élément crucial de la campagne est **la formation de porte-parole efficaces**. Un porte-parole efficace :

- connaît les éléments du plan et l'idée générale de transition juste.
- peut garder son calme lorsqu'il est confronté à des voix discordantes ou à des questions approfondies, voire sceptiques.
- a travaillé les compétences de présentation en public. La plupart des gens peuvent être formés à faire un exposé. Certaines de ces compétences sont pratiques (par exemple, comment regarder une caméra de télévision), d'autres ont simplement besoin d'être exercées (par exemple, répéter les points de discussion de base d'un récit personnel sans perdre l'authenticité de l'histoire).

2.3. Suivi du plan

Une fois que le syndicat commence à mettre en œuvre le plan, il est essentiel de structurer un processus de suivi pour en garantir le succès. Les efforts de suivi comportent trois éléments : le travail en comité, une série d'indicateurs et un calendrier. Une liste de contrôle est fournie pour aider les syndicats dans le processus de suivi du plan.

Travail en comité

La mise en place d'une structure en comité permet de répartir équitablement le travail entre le personnel et les dirigeants et de préciser les responsabilités pour chaque élément du plan. Les comités permettent également une communication et une prise de décision plus efficaces, de sorte que le travail peut être ajusté en fonction des grandes lignes du plan initial.

Une liste possible de comités pourrait diviser le travail comme suit :

- Recherche
- Négociations
- Éducation
- Création de coalitions
- Finances
- Médias

Toutefois, chaque syndicat peut opter pour une structure de comité différente en fonction des circonstances et des personnes disponibles pour œuvrer sur le plan.

Indicateurs

Chaque syndicat aura ses propres critères pour mesurer les progrès détaillés du plan de transition juste en fonction des conditions au plan national. Il existe des indicateurs généraux qu'il peut être utile d'inclure dans l'évaluation des progrès :

- 1 Une majorité d'adhérents soutient l'approche de la direction syndicale en matière de transition juste. On peut en juger d'après la participation aux programmes d'éducation, ainsi que d'après les commentaires des membres livrés de vive voix ou sur les réseaux sociaux.
- 2 Le syndicat a identifié, affecté et mobilisé des ressources internes suffisantes pour financer le personnel nécessaire à l'accomplissement des tâches en vue de la création du plan de transition juste. Cela permettra de garantir que le plan puisse être mis en œuvre efficacement.
- 3 Le gouvernement ou l'entreprise ont accepté, sur le principe, de s'engager dans la négociation d'un plan de transition juste sur la base de la présentation par le syndicat d'un cadre étayé par des efforts considérables de sa part en matière d'information et de collecte de données.
- 4 Le syndicat a négocié avec succès le droit d'être un partenaire à part entière, avec la possibilité de s'exprimer et de voter, dans le cadre d'une négociation locale ou nationale sur la transition juste.
- 5 Le syndicat a réussi à établir un plan pour une transition juste entièrement financée, en combinant les divers mécanismes de financement décrits dans ce Guide de pratiques. En d'autres termes, les chiffres énoncés dans le plan sont réalistes et permettent de fournir le soutien économique nécessaire à tous les adhérents.
- 6 Le calendrier convenu par le gouvernement ou l'entreprise correspond à l'objectif international de décarbonisation tel que défini dans l'Accord de Paris de 2015. En d'autres termes, le syndicat a résisté à toutes les tentatives visant à faire de la transition juste un objectif futur dont le terme est déraisonnablement éloigné et, au contraire, un plan réaliste et ambitieux est en place.
- 7 Le syndicat a réussi à mobiliser toutes les formes de médias de la communauté au point que la transition juste est présentée de manière positive dans les reportages et les commentaires et que le syndicat est reconnu comme occupant un rôle central en tant que leader de la communauté sur la question du changement climatique, de la décarbonisation et de la numérisation.

Calendrier

Cette suggestion de calendrier vous donnera une idée de l'échéancier des différentes étapes :

An 1 :

Du premier jour à 6 mois

- Évaluer les ressources humaines et financières disponibles au sein du syndicat pour mettre en œuvre un plan de transition juste, en particulier la capacité d'embaucher du personnel spécialisé qui puisse concentrer son travail quotidien sur la transition juste.
- Créer une structure de comité pour le plan de transition juste (dans chaque délai indiqué ci-dessous dans le calendrier, les comités devront se réunir régulièrement, sur la base d'un calendrier réaliste).
- Commencer les tâches de collecte d'informations décrites dans le guide.
- Rassembler les listes d'alliés potentiels.
- Décrire les étapes d'un processus de formation syndicale interne.

De 6 à 9 mois

- Si le processus de collecte d'informations a suffisamment progressé pour permettre de formuler une vision de la transition juste, commencer à rencontrer les alliés les plus fiables, en particulier les autres syndicats, pour définir le plan.
- Commencer la campagne de formation syndicale interne en organisant au moins deux réunions ou débats qui serviront de test pour le plan, puis évaluez le succès des éléments de formation.
- Commencer à former les membres qui peuvent servir de porte-parole publics.
- Structurer la revendication auprès du gouvernement ou de l'entreprise et préparer un document prêt à être présenté à vos homologues et alliés.

De 9 à 12 mois

- Si la revendication a un cadre stable (en d'autres termes, des principes généraux convenus avec des détails spécifiques, notamment des données financières, encore en discussion), commencer le processus d'établissement d'un dialogue avec le gouvernement ou l'entreprise, y compris une réunion initiale pour convenir d'un processus permettant de parvenir à un accord de transition juste.
- Pendant cette période, le département en charge de la recherche doit se réunir au moins une fois par mois pour examiner les clauses spécifiques, étayées par les données recueillies, de l'accord proposé.
- Développer le programme de formation interne du syndicat et la formation des porte-parole publics dans le but de toucher au moins la moitié des membres avant la fin de la première année.
- Si les dirigeants constatent un fort soutien de la part des adhérents, commencer à inclure plus de détails sur la transition juste dans les communications régulières auprès des membres, y compris l'option de créer un site web dédié.

An 2 :

De 12 à 18 mois

- Si la réunion initiale avec l'entreprise ou le gouvernement a donné des résultats positifs, mettre en place la création d'un comité conjoint de transition juste avec tous les représentants des acteurs impliqués dans le processus : syndicats, gouvernement ou entreprise. Une fois établi, ce comité devra se réunir souvent pour assurer le suivi du processus.
- Si le gouvernement ou l'entreprise a refusé de s'engager dans un processus, ou si une partie a accepté mais pas l'autre, commencer à intégrer des alliés dans la discussion sur la manière de former un appel public en opposition au rejet du processus de transition juste.
- Pendant cette période, le syndicat doit disposer au moins d'un projet de cadre écrit pour un accord ou la revendication d'une transition juste, qui peut être adapté pour un processus de négociation collective ou pour le lobbying auprès du gouvernement.

De 18 à 24 mois

- Si le dialogue est en cours avec les parties extérieures (le gouvernement ou l'entreprise), convoquer une réunion interne pour évaluer les progrès accomplis et les lacunes importantes à combler en matière d'information ou de progrès à accomplir.
- Organiser une réunion des alliés, incluant une composante publique et médiatique, afin d'expliquer le cadre de la campagne de transition juste.
- Organiser de petites réunions avec des représentants des médias externes pour expliquer le projet de transition juste.
- Organiser une grande assemblée publique pour inviter les citoyens de tous horizons à comprendre le lien entre les travailleurs et la communauté. Si le syndicat représente des travailleurs dans plus d'une municipalité, efforcez-vous d'organiser des réunions publiques dans chaque lieu pour garantir une forte participation.

Au terme du processus initial de deux ans, le syndicat sera en mesure d'entreprendre une évaluation des progrès accomplis et de déterminer comment progresser les années suivantes.

Liste de contrôle

Cette liste de contrôle résume les tâches de base à accomplir pour élaborer le plan de transition juste. Chaque point ci-dessous correspond à une explication plus détaillée dans le guide.

Collecte d'informations

- Recueillir les informations financières générales sur le pays, y compris les niveaux d'endettement et les plans budgétaires.
- Recueillir les informations financières de l'entreprise, y compris toutes les activités nationales et, le cas échéant, à l'étranger.
- Collecter et analyser les plans de transition énergétique en cours, ou débattus, dans le pays.
- Recueillir les plans de transition énergétique de l'entreprise, nationaux et étrangers.
- Recueillir et analyser les projections faites par le gouvernement ou l'entreprise concernant la création d'emplois verts, notamment les salaires et les avantages promis.
- Analyser l'ensemble des impacts de la transition énergétique :
 - auprès des adhérents syndicaux
 - auprès de la communauté

Établir des listes de coalition, d'alliés

- Les syndicats dans le pays.
- Les Fédérations syndicales internationales.
- Les politiques.
- Les responsables communautaires.

Recueillir et préparer les données économiques des adhérents

- Salaires
- Avantages
- Pensions

Structurer la revendication de transition juste

- Salaires et avantages sociaux requis pour chaque adhérent.
- Options disponibles pour la retraite anticipée, sur la base de régimes de retraite publics ou privés.
- Financement sécurisé pour les options de reconversion.
- Options de financement de la transition juste.
- Processus décisionnel pour l'accord de transition juste qui mette les syndicats sur un total pied d'égalité.

Structurer le travail interne du Plan de transition juste

- Créer un projet de calendrier pour la campagne.
- Créer une structure de comité intégrant :
 - la recherche
 - les négociations
 - l'éducation
 - la création de coalitions
 - les finances
 - les médias
- Affecter du personnel ou des membres du syndicat à chaque comité.

Formation

- Formation interne des membres.
- Conscientisation externe du public, de la communauté.
- Formation de dirigeants syndicaux en tant que porte-parole de la transition juste.

Conclusion

Le guide présente l'état actuel de la transition juste, début 2022. IndustriALL a abordé la mission d'élaborer ce guide avec deux objectifs en tête. Tout d'abord, faire progresser la compréhension de la transition juste parmi les affiliés en communiquant l'état actuel des efforts déployés dans le monde entier et, en même temps, établir la norme la plus élevée possible pour la vision ultime de la transition juste. Deuxièmement, fournir une feuille de route élémentaire réaliste que chaque syndicat pourra utiliser dans le cadre de ses propres efforts en vue de créer une campagne de transition juste.

Nous avons inclus les éléments clés dont les syndicats ont besoin pour lancer des campagnes de transition juste et comme point de départ pour le débat,

- le guide a examiné où en était la notion de transition juste et a constaté que :
 - très peu de cadres de transition juste tangibles et définitifs sont en place, même si le débat sur le changement climatique a touché toutes les nations de la planète.
 - l'ampleur du soutien financier accordé aux travailleurs et travailleuses qui risquent de perdre leur emploi en raison de la décarbonisation est, dans le meilleur des cas, minime.
 - les promesses d'emploi faites par les gouvernements et les entreprises ne correspondent pas à la réalité du nombre potentiel d'emplois que les travailleurs et travailleuses pourront trouver, et certainement pas à des salaires décents.
 - les programmes de requalification ne sont pas très répandus et, dans de nombreux endroits, ils ne se traduiront pas par de futurs emplois bien rémunérés.
 - la plupart des syndicats n'ont pas lancé de débat sur la transition juste dans leurs rangs car la décarbonisation semble, pour de nombreux travailleurs et travailleuses, un processus qui se situe dans un avenir lointain.
 - pour mettre sur pied une campagne pour une transition juste, les syndicats disposent d'un large éventail d'options à mettre en œuvre immédiatement dans les domaines de la recherche, des négociations, de l'éducation, de la création de coalitions, des finances et des médias.
 - les syndicats qui entreprennent une démarche de transition juste, en utilisant ce guide comme ressource, se placeront dans une bien meilleure position stratégique pour négocier des protections de grande ampleur pour leurs membres et assurer une aide financière aux communautés.

IndustriALL accueillera volontiers des contributions, perspectives et autres points de vue afin de renforcer une vision partagée de la transition juste.

Nous savons que le chemin à parcourir pour protéger travailleurs et travailleuses dans une société décarbonée est long. Nous devons être conscients de nos forces et faiblesses au moment d'aborder la transition juste. Dans le même temps, nous pouvons être confiants dans l'avenir, car les syndicats, en travaillant ensemble au-delà des frontières et en s'unissant à leurs alliés, ont obtenu des améliorations majeures pour les travailleurs et les travailleuses au long des nombreuses décennies passées.

Annexe

Le guide fournit des ressources supplémentaires dans cette annexe pour faciliter le plan de transition juste. Il fournit des exemples de clauses de conventions que le syndicat peut utiliser ou adapter dans le cadre de son travail de transition juste.

Sachant que chaque pays devra structurer un accord écrit conforme aux lois nationales et aux conventions collectives, vous trouverez ci-dessous quatre suggestions de cadres généraux pour la formulation d'accords sur la transition juste.

CADRE GÉNÉRAL COURT

Si le syndicat tente d'établir un accord initial avec une entreprise, les éléments suivants peuvent englober un large éventail d'objectifs (empruntés avec modifications au TUC du Royaume-Uni) :¹⁴

Les parties à cet accord s'engagent à développer une approche commune pour aborder les questions énergétiques et environnementales à travers cet accord qui servira de base à une transition juste.

(L'employeur) s'engage à respecter à tout moment la législation environnementale pertinente et s'efforcera d'améliorer le contexte environnemental au sens large en utilisant les meilleures pratiques et exemples. Dans cette optique, (l'employeur) s'engage à :

- *réduire l'empreinte des émissions (de l'employeur) en utilisant des repères et des objectifs spécifiques conformes à ceux fixés par le gouvernement national et les accords internationaux.*
- *collaborer avec les travailleurs, la direction et les parties prenantes afin d'assurer le financement intégral de la formation professionnelle et de l'éducation qui reflèteront le marché du travail futur, tel que prévisible. Les programmes d'éducation spécifiques suivants seront mis en œuvre d'ici le (date).*
- *un suivi des performances par rapport à des objectifs réalisables mais ambitieux ;*
- *(L'employeur) et (le syndicat) impliqueront les superviseurs, les travailleurs et les représentants syndicaux dans le partage de la responsabilité des efforts de transition juste.*

→ *Les tâches suivantes seront réalisées par les groupes de travail suivants avant le (date)*

Dans le cadre de ce travail et de cet engagement continu, (l'employeur) et (le syndicat) soutiendront la création d'un groupe de travail conjoint sur la transition climatique juste afin d'engager un dialogue constructif entre l'employeur et le syndicat.

Les parties conviennent de s'assurer que tous les départements et domaines de travail soient représentés au sein du groupe de travail et que ses membres reçoivent toutes les informations pertinentes concernant les problèmes d'environnement et de travail au sein de [nom de l'usine ou du secteur]. Le groupe de travail sera composé des représentants suivants (identifier et décrire). Le groupe de travail se réunira (plusieurs fois par mois ou par an) et votera chaque année pour désigner un président et un secrétaire, qui alterneront entre la partie patronale et la partie syndicale.

¹⁴ "Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous" (OIT, 2015). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432864.pdf

PETIT EXEMPLE D'ACCORD DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

(rédigé par l'Electrical Trades Union d'Australie)

Si un syndicat a déjà la possibilité d'entamer une négociation dans le cadre d'une relation de négociation collective avec l'entreprise, le texte qui suit pourrait servir de modèle.

(L'employeur) et (le syndicat) ont pris acte de la menace immédiate que représente, pour la viabilité à terme de l'entreprise et pour la stabilité et la sécurité de l'emploi, de l'augmentation des émissions de gaz à effet de serre qui sont à l'origine de l'augmentation des températures moyennes mondiales et de l'instabilité climatique. Les parties à cet accord s'engagent à adopter une approche collaborative pour réduire ces risques par des actions qui réduisent les émissions. Il est reconnu que des changements fondamentaux seront probablement nécessaires dans le fonctionnement de secteurs entiers et d'entreprises individuelles.

Climat, environnement et développement durable

1. Les parties à cet accord reconnaissent les avantages partagés par l'employeur et les salariés de l'adoption d'une approche collaborative pour traiter les principaux risques pour la viabilité à terme de l'entreprise et la sécurité de l'emploi.
2. Les parties au présent accord reconnaissent les risques découlant de la crise climatique et s'engagent à adopter une approche collaborative et consultative pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et atténuer les risques.
3. L'employeur fournira des informations sur les émissions de gaz à effet de serre provenant de ses propres activités et de sa chaîne d'approvisionnement au moins une fois par an. L'employeur fera un exposé aux représentants syndicaux sur le lieu de travail et aux responsables syndicaux concernés sur les risques que l'instabilité climatique fait peser sur la viabilité de l'entreprise et la sécurité de l'emploi, sur la manière dont les émissions sont mesurées, sur les objectifs d'émission et sur les plans de réduction des émissions.
4. Si l'employeur n'enregistre pas, ne mesure pas ou ne prévoit pas de réduire les émissions, le syndicat et l'employeur se rencontreront pour élaborer un processus progressif permettant de mesurer les émissions, de fixer des objectifs et d'examiner les progrès réalisés.
5. L'employeur et le syndicat créeront un comité sur le climat, l'environnement et la durabilité qui reflétera la diversité de la main-d'œuvre et inclura des femmes parmi ses membres. Le comité s'engagera dans une consultation et une planification significatives concernant les risques présentés par la crise climatique et les implications pour les emplois et la sécurité de l'emploi des mesures prévues pour réduire les émissions. Les propositions devront tenir compte de la dimension de genre et garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Ces accords doivent protéger contre toute forme de discrimination pendant la transition vers de nouveaux modes de fonctionnement et de nouveaux emplois ainsi qu'une nouvelle organisation du travail.
6. Dans le cadre de son mandat visant à traiter les risques pour l'emploi durable présentés par la crise climatique, la commission :
 - 6.1 va examiner les informations présentées par l'employeur conformément à la clause 3
 - 6.2 va examiner des initiatives visant à accroître la sécurité de l'emploi en s'attaquant à la crise climatique pour en débattre, s'agissant notamment :
 - 6.2.1 de l'approvisionnement des besoins énergétiques du lieu de travail à partir d'énergies renouvelables
 - 6.2.2 de l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments, équipements et machines de l'entreprise
 - 6.2.3 de la réduction des impacts environnementaux de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise
 - 6.2.4 de la réduction des émissions provenant des activités de logistique et de transport de l'entreprise, qu'elles soient effectuées en interne ou externalisées
 - 6.2.5 de l'amélioration du recyclage et de la protection de l'environnement dans l'ensemble de l'entreprise
 - 6.2.6 de la réduction des déchets
 - 6.2.7 d'envisager des modifications de l'organisation du travail, des horaires de travail et des schémas d'affectation qui pourraient contribuer à atténuer les effets de la crise climatique sur la sécurité de l'emploi. Tout changement proposé doit faire l'objet d'une consultation exhaustive des salariés et tenir compte des responsabilités familiales
 - 6.2.8 de considérer les risques externes pour l'entreprise et la sécurité de l'emploi présentés par la crise climatique et d'identifier les stratégies d'atténuation qui pourraient être mises en œuvre pour assurer un emploi durable et sûr
 - 6.2.9 d'envisager des mesures et des politiques de santé et de sécurité pendant les vagues de chaleur et autres événements climatiques extrêmes, y compris leurs impacts spécifiques sur les travailleuses

UN CADRE DÉTAILLÉ

Une vision encore plus avancée d'un modèle de transition juste pour les conventions collectives a été développée par le Syndicat des électriciens d'Australie. Chaque syndicat peut adapter les clauses ci-dessous en fonction des circonstances nationales spécifiques (les formulations reprises ci-dessous ont été légèrement modifiées, pour plus de clarté).

1. Les parties à cet accord reconnaissent les avantages, partagés par l'employeur et ses salariés, de l'adoption d'une approche collaborative pour faire face aux principaux risques pour la viabilité de l'entreprise et la sécurité de l'emploi. Cette clause définit les processus consultatifs minimums et les obligations qui y sont associées, en ce qui concerne les impacts des transitions énergétiques. Les parties prennent acte :
 - a. qu'il existe une incertitude importante quant à l'avenir de la production d'électricité,
 - b. que cette incertitude constitue un changement majeur aux fins de la consultation, et
 - c. que cette clause s'applique en plus des dispositions contenues dans la clause de consultation.
2. Les parties à cet accord reconnaissent les risques et les impacts sur la sécurité de l'emploi et l'économie présentés par le changement climatique et la transition énergétique actuelle. Les parties s'engagent à adopter une approche collaborative et consultative pour atténuer ou éviter ces risques et impacts et faciliter une transition juste et équitable pour les salariés touchés par les changements.
3. Pendant la durée de l'accord, les parties reconnaissent qu'il peut y avoir l'introduction et l'utilisation de nouvelles technologies ou usines ainsi que la mise de côté de technologies ou usines existantes qui peuvent avoir un impact sur l'emploi. Afin d'atténuer ces impacts, les parties s'engagent à développer et à établir des processus et des plans qui prévoient :
 - a. qu'il n'y aura pas de licenciements forcés ni de délocalisations ; on y associera des plans de départs volontaires groupés, le cas échéant, qui permettent aux travailleurs et travailleuses plus âgés des zones de travail non touchées de proposer leur candidature pour un départ volontaire, créant ainsi un emploi ou des perspectives d'emploi à plus long terme pour les jeunes travailleurs et travailleuses de la zone touchée.
 - b. de longues périodes de préavis d'au moins 5 ans concernant l'intention future d'arrêter ou de modifier substantiellement des technologies, afin de disposer d'un délai pour élaborer une production de remplacement ou planifier des fermetures ordonnées et de maximiser les opportunités pour les travailleurs et leurs syndicats de négocier des sorties équitables. Tous les avis de fermeture fournis à des [agences gouvernementales], y compris leurs amendements, seront également fournis par écrit aux salariés et à leurs syndicats.

- c. des plans complets de réhabilitation des sites qui peuvent fournir une source d'emploi supplémentaire et offrir des avantages à la communauté.
- d. un financement et un soutien à la reconversion des travailleurs et travailleuses des centrales électriques, y compris le soutien à leur participation à tout programme du secteur ou des autorités, en consultation avec les salariés et leurs syndicats.
- e. une coopération et une participation à toute initiative de financement et de soutien annoncée qui diversifie l'économie régionale au sein de laquelle l'employeur est actif.

Création d'un groupe de travail sur la transition

4. L'employeur s'engage à notifier et à consulter les salariés et leurs syndicats dès lors qu'il prendra une décision préliminaire sur une proposition d'introduction d'un changement dans la technologie de production qui peut comprendre :
 - a. la mise hors service d'une partie ou de la totalité de ses actifs de production,
 - b. la planification, la conception, la construction, l'entretien ou l'exploitation de nouveaux actifs de production,
 - c. l'augmentation ou la mise à niveau des actifs de production existants,
 - d. la planification, la conception, la construction, l'entretien ou l'exploitation de technologies supplémentaires de réduction des émissions, ou
 - e. toute mise à niveau associée à la technologie existante résultant de l'un des éléments ci-dessus.
5. Dans les trois mois suivant l'approbation de la présente convention, l'employeur facilitera la création d'un groupe consultatif appelé "groupe de travail sur la transition", qui comprendra les personnes suivantes :
 - a. (autant de) représentants choisis par l'employeur
 - b. (autant de) représentants choisis par les salariés
 - c. un représentant de chaque syndicat partie au présent accord
6. Les tâches du groupe de travail sur la transition se concentreront sur les questions contenues dans les clauses 3 et 4 ci-dessus et sur toute autre question relative à la transition énergétique convenue par les parties.
7. Les parties s'engagent à faire des démarches conjointes auprès des départements gouvernementaux et des ministres concernés afin d'obtenir un engagement et une représentation appropriés pour maximiser les opportunités de transition pour les travailleurs et travailleuses touchés, au fur et à mesure qu'elles se présentent. Les parties permettront aux représentants du gouvernement concernés de participer aux réunions du groupe de travail si cela leur est demandé.

8. Dès lors qu'un groupe de transition plus large, industriel ou communautaire, est établi, les parties s'engagent à soutenir et à participer pleinement à ces processus et l'employeur soutiendra de manière raisonnable la participation de représentants des salariés à ce forum, sans perte de salaire.
9. L'employeur veillera à ce que les représentants des salariés du groupe de travail sur la transition aient un accès raisonnable à toutes les ressources dont ils ont besoin pour mener à bien leur travail, notamment :
 - a. téléphone portable, ordinateur, internet et courrier électronique
 - b. impression, numérisation et photocopie
 - c. formation pertinente à leur choix
 - d. crédit-temps rémunéré raisonnable pour assister aux réunions du groupe de travail et aux réunions individuelles et collectives des salariés qu'ils représentent
 - e. crédit-temps rémunéré raisonnable pour effectuer le travail découlant du groupe de travail, dont la collecte des avis des salariés, la recherche de propositions, la préparation de propositions et des réunions avec toutes les parties prenantes concernées.
10. Lors de la première réunion du groupe de travail sur la transition, l'employeur fournira les détails de la décision préliminaire, notamment :
 - a. une présentation de la modification proposée,
 - b. l'effet probable du changement proposé sur les salariés concernés, y compris l'effet que le changement proposé pourrait avoir sur les autres salariés, les détachés, les salariés à durée déterminée et les entrepreneurs agissant sur le site, ainsi que sur les considérations de santé et de sécurité au travail,
 - c. les mesures que l'employeur se propose de prendre, ou pourrait prendre, pour éviter ou atténuer les effets négatifs du changement sur les salariés, et
 - d. la probabilité de devoir être redéployé en raison de transitions professionnelles internes ou externes.
11. Le groupe de travail élaborera un calendrier à convenir pour la période de consultation, en tenant compte des obligations de consultation contenues dans la présente clause et en prenant en considération les dispositions relatives aux rotations des salariés, la capacité de pouvoir examiner les changements proposés, de demander des conseils ainsi que de faire des propositions détaillées ou y répondre.
12. L'employeur préparera et fournira au groupe de travail une matrice de toutes les personnes travaillant dans l'entreprise, y compris les détachements actuels, les postes à durée déterminée, occasionnels et en sous-traitance, qui sera utilisée pour identifier ce qui serait de nature à maximiser les possibilités d'emploi permanent pour les salariés concernés sur le lieu de travail où ils sont actuellement engagés.
13. Lorsqu'il est établi que des salariés risquent de devenir excédentaires par rapport aux exigences opérationnelles et de maintenance en raison du changement proposé, un audit des compétences sera réalisé pour identifier les ressources en compétences des salariés concernés afin de déterminer les exigences pour que le lieu de travail continue à fonctionner de manière sûre et efficace, ainsi que pour identifier les compétences des salariés qui pourraient faciliter un transfert interne vers un autre rôle sur le même lieu de travail.
14. Ces salariés auront une option préférentielle pour occuper tout nouveau poste créé en cas d'introduction de technologies de production nouvelles ou alternatives sur leur lieu de travail actuel.
15. Lorsqu'un salarié excédentaire est identifié et que des postes internes sont disponibles ou le deviendront, une analyse des éventuelles lacunes en matière de compétences sera effectuée en consultation avec le salarié concerné et un plan de formation sera élaboré, la formation pertinente étant dispensée pendant les heures de travail prévues au planning et aux frais de l'employeur.
16. L'employeur veillera à ce que toute offre de transfert interne vers des postes vacants soit transparente et ordonnée en appliquant le processus suivant :
 - a. un [avis] sera remis à tous les salariés indiquant les postes disponibles et les compétences requises (en précisant qu'une formation sera offerte aux candidats retenus, au besoin).
 - b. les candidats retenus seront choisis selon [un processus de sélection convenu].
 - c. tout litige relatif à l'aptitude d'un ou de plusieurs candidats sélectionnés sera traité par la convocation d'une conférence du comité consultatif régulier du lieu de travail.
 - d. si le problème ne peut être résolu à ce niveau, la procédure de règlement des conflits et différends s'appliquera, y compris la transmission de la question aux [organismes de réglementation compétents] pour résolution si nécessaire.
17. Dès lorsqu'il deviendrait évident que le transfert interne de salariés à un endroit particulier ne permettra pas d'absorber tous les salariés excédentaires, un processus [convenu] sera utilisé pour identifier ceux qui souhaitent être redéployés par le biais d'opportunités de transition d'emploi externe à un endroit différent de celui où ils sont actuellement en poste.
18. Avant de proposer des dispositions de transition vers un emploi externe, toutes les possibilités de recyclage et de redéploiement du personnel, y compris une éventuelle réorganisation des horaires de travail, doivent être épuisées.

Transitions internes en matière d'emploi

12. L'employeur préparera et fournira au groupe de travail une matrice de toutes les personnes travaillant dans l'entreprise, y compris les détachements actuels, les postes à durée déterminée, occasionnels et en sous-traitance, qui sera utilisée pour identifier ce qui serait de

Transition professionnelle externe

19. Les salariés qui seront déplacés après avoir épuisé toutes les options internes de transition d'emploi auront la priorité pour être transférés vers d'autres lieux de travail de l'employeur, y compris des sites nouveaux et en projet, des sites existants en construction ainsi qu'à des postes au sein de filiales à part entière de l'employeur.
20. L'employeur veillera à ce que tous les contrats conclus pour la planification, la conception, la construction, la maintenance ou l'exploitation de nouvelles unités de production comportent des clauses exécutoires exigeant des entités contractantes qu'elles acceptent des détachements raisonnables et des transferts permanents d'emploi.
21. Lorsque la réussite d'un détachement ou d'un transfert permanent exige qu'un salarié acquière d'abord des compétences et une formation supplémentaires, l'employeur organisera la formation pertinente en priorité pendant les heures de travail et aux frais de l'employeur.
22. Lorsque l'employeur planifie, conçoit, construit, entretient ou exploite de nouvelles unités de production qui nécessitent l'emploi de personnel supplémentaire, il veillera à ce que les salariés existants aient la possibilité d'acquérir des compétences, des connaissances et une expérience dans la nouvelle technologie. Un plan de transition sera élaboré pour que les salariés qui travaillent sur des équipements qui sont ou seront progressivement rendus obsolètes puissent être transférés vers les postes vacants associés au nouveau site.
23. S'il reste des postes vacants à la suite du processus ci-dessus, les parties travailleront à la création d'un processus permettant de les combler avec des travailleurs et travailleuses de la communauté locale et de l'industrie de la production d'énergie qui ont été ou sont par ailleurs confrontés à un redéploiement dû à la transition énergétique.

Soutien aux salariés touchés

24. Le groupe de travail sur la transition soutiendra les salariés touchés et leurs familles en recherchant activement de l'aide par le biais des moyens suivants :
 - a) Possibilité de prise en compte et de transfert des droits [d'ancienneté] et des conditions (période de référence, niveau de paiement, comment et quand il est possible d'y accéder, etc.).
 - b. Des indemnités de déménagement, notamment pour aider à couvrir les coûts annexes d'un déménagement qui perturbent la vie de famille, tels qu'un changement d'école, l'abandon par le conjoint de son travail pour déménager avec le principal "soutien de famille", etc.
 - c. Subventions de formation pour les personnes, disponibles jusqu'à 12 mois à partir de la date de leur déplacement, dans un domaine de leur choix qui les aidera à obtenir un emploi permanent.
 - d. Des versements complémentaires à ceux de [la retraite, des fonds de pension] des salariés qui approchaient de l'âge de la retraite et ont dû quitter prématurément le secteur.
 - e. Atténuer les coûts liés à l'emploi du salarié affecté par les changements, tels que la rupture de baux immobiliers, de prêts pour véhicules, la résiliation anticipée de contrats, etc.
 - f. Aider les salariés à accéder à des conseils financiers concernant les prêts et les subventions aux petites entreprises ou à des formules de prêts à faible taux d'intérêt pour les salariés concernés.

Soutien aux communautés touchées

25. Les parties reconnaissent que l'employeur a bénéficié de la vaste infrastructure communautaire qui soutient à la fois l'employeur et les salariés. Par conséquent, les parties s'engagent à travailler ensemble pour plaider en faveur d'initiatives de soutien du gouvernement, notamment :
 - a. Accès aux prêts et subventions pour les petites entreprises, formules à faible taux d'intérêt pour les salariés concernés.
 - b. Assistance aux communautés qui perdent des résidents en raison de la fermeture des centrales, par exemple, des programmes d'assistance aux petites entreprises et aux services publics qui subissent les effets négatifs de la réduction de leur population.
 - c. Pertes de revenus locatifs lorsqu'une fermeture provoque l'effondrement du marché du logement par le biais d'une garantie de rachat pour les salariés qui doivent déménager.
 - d. Prêts à faible taux d'intérêt pour l'achat d'une maison pour les salariés qui ont dû déménager pour trouver un emploi.
 - e. Augmentation des fonds pour les services sociaux afin de les aider à faire face aux pressions liées à la perte d'un emploi, par exemple des programmes de prévention du suicide, des groupes d'entraide pour les enfants, etc.
 - f. Incitations pour les employeurs à "reprendre" toute personne susceptible de perdre son emploi en raison des fermetures, en particulier si une nouvelle formation est nécessaire pour ce nouveau salarié.
 - g. L'employeur s'engage à financer une étude détaillée des impacts économiques et sociaux sur la communauté locale de toute proposition de restructuration ou de fermeture, en mettant l'accent sur les effets sur les écoles, les hôpitaux, la police et le financement des services sociaux ainsi que les impacts sur les personnels concernés.

UN PLAN DE TRANSITION JUSTE ET COMPLET

Un accord tripartite qui a été **négocié** en Espagne constitue un exemple utile pour les autres syndicats partout dans le monde. Cet accord sera mis en œuvre par les autorités au sein des syndicats, du gouvernement et des entreprises repris ci-après.

- *La Fédération de l'industrie, de la construction et de l'agriculture - UGT*
- *La Fédération de l'industrie des produits agricoles - CCOO*
- *La Fédération de l'industrie des produits agricoles - USO*
- *La Fédération nationale des employeurs des mines de charbon (CARBUNION)*
- *Le Cabinet du Secrétariat d'État à l'énergie (Ministère de l'énergie)*
- *L'Institut pour la restructuration de l'exploitation du charbon et le développement alternatif des régions minières, O.A.*

Le document intitulé **"Accord-cadre pour une transition juste de l'exploitation du charbon et le développement durable des communautés minières pour la période 2019-2027"** peut être consulté [ici](#).

Un autre exemple est celui de la Commission allemande sur la croissance, le changement structurel et l'emploi : **BMWK - Commission sur la croissance, le changement structurel et l'emploi** (bmwi.de), qui peut être consulté [ici](#).

Siège

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Bureaux régionaux

Bureau de l'Afrique

Physical address:
North City House
Office S0808 (8th Floor)
28 Melle Street, Braamfontein
Johannesburg 2001
South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Postal address:
P O Box 31016
Braamfontein 2017
South Africa

Bureau de l'Asie du Sud

16-D, 16th Floor
Atma Ram House
No.1, Tolstoy Marg
New Delhi - 110 001
India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

Bureau de l'Asie du Sud-Est

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor
Darul Ehsan
Malaysia
Email: seao@industriall-union.org

Bureau de la CÉI

Leninskiy prospect 42
Bldg. 5, Office 58-35
119119 Moscow
Russian Federation
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Bureau de l'Amérique latine et des Caraïbes

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo
Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org