

TRANSITION ENERGETIQUE ET DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPEEN:

Le cas de l'électricité et de la chimie

Synthèse suite à la réunion du 2 avril 2015



LES DEFIS ET LES TENTATIVES DE REPOSE DES PARTENAIRES SOCIAUX SECTORIELS EUROPEENS

La transition énergétique, transition vers une économie à bas carbone efficace en ressources, axe stratégique majeur pour l'Union européenne, provoque une mutation très profonde. Tous les secteurs sont concernés, certains plus que d'autres. En faire une opportunité pour les entreprises et les travailleurs européens suppose qu'ils soient impliqués pour relever les défis qu'elle pose :

- **Un défi de compétitivité** avec des conséquences pour l'emploi en Europe, du fait d'un déficit d'investissement dans l'efficacité énergétique, les infrastructures, les énergies renouvelables, et du coût de l'énergie pour les entreprises à forte intensité énergétique.
- **une mutation dans les emplois et les compétences**, avec des créations, des destructions, des transformations d'emploi et un fossé grandissant entre besoins et qualifications. D'où l'impératif de requalification et d'accompagnement des travailleurs dans ces nouveaux emplois.
- **l'équilibre des territoires**. Avec la diversité des mix énergétiques, la polarisation industrielle et la mobilité des cerveaux, certaines régions sont délaissées accentuant les divergences intra-UE.

Par leur expérience concrète de leurs secteurs, les partenaires sociaux sectoriels européens ont un rôle à jouer dans la transition énergétique. Les comités européens de dialogue social sectoriel (au nombre de 43 aujourd'hui)⁹ regroupent les représentants des employeurs (ECEG dans la chimie, Eurelectric dans l'électricité) et les représentants des travailleurs (IndustriAll European Trade Union pour la chimie et l'électricité et EPSU pour l'électricité).

Dans ces deux secteurs, **les partenaires s'accordent sur la nécessité d'une transition, mais questionnent ses modalités**, les choix stratégiques n'ayant pas clarifié suffisamment qui paye quoi, ni anticipé les effets pervers (fermetures d'usines, importations d'émissions de CO₂ de pays non européens). L'équilibre promu au niveau européen entre « planet, people, profit » est souvent perçu comme valorisant insuffisamment les hommes et la compétitivité.

Les comités ont adopté 800 textes portant sur la gestion du changement, les restructurations, les besoins en qualification et en formation, l'amélioration des conditions de travail, la sécurité et la santé au travail... Une dizaine de textes sont des **accords** à mettre en œuvre au niveau national par le biais de directives européennes ou de procédures nationales ; la grande majorité sont des **textes d'orientations** (code de conduite, rapport de suivi, cadre d'actions, recommandations, orientations politiques) ou des **avis communs** et outils.

Dans le cadre du dialogue tripartite, les comités européens de dialogue social sectoriel de l'électricité et de la chimie ont adopté des positions communes et répondu aux consultations sur les politiques communautaires (paquet énergie climat; Union de l'énergie), en soulignant notamment les conséquences sociales des politiques climatiques à travers la notion de « **transition juste** »¹⁰. Celui dédié à la chimie pointe le besoin d'un *level playing field*

¹⁰ « Une transition juste peut être considérée comme la transition (ou changement) vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement, qui repose sur le dialogue social entre les gouvernements, les employeurs et les syndicats et qui encourage une croissance économique solide et des investissements dans des technologies bas carbone. Elle assure parallèlement une transition sociale en douceur par le biais de mesures d'adaptation et d'atténuation des conséquences pour les salariés ainsi que par le développement de programme de qualification ou de requalification (ou de nouvelles compétences) et la création d'emplois de qualité. » (extrait du Projet de position commune sur le "Cadre pour les politiques de climat et d'énergie à l'horizon 2030", déc. 2013)

⁹ Ces 43 comités couvrent les ¾ de la population active en Europe, soit près de 145 millions de travailleurs.

CONFRONTATIONS



international pour la compétitivité européenne (coût de l'énergie).

Ils n'ont cependant pas à ce stade défini exactement ce que recouvrirait le terme de « transition juste », encore rédigé de propositions concrètes ou signé d'accord sur ce sujet.

Ils ont conclu des accords sur l'adaptation des compétences et la qualification des travailleurs¹¹, dans le cadre de la transition énergétique, mais la mise en application n'est pas effective dans tous les Etats-membres : les partenaires sociaux européens, tels Eurelectric, ont mis en place un monitoring des accords autonomes et instauré une relation de confiance avec certains interlocuteurs nationaux, mais d'autres considèrent ne pas en avoir besoin ou n'ont pas de partenaires institutionnels. Le nombre d'engagements réciproques a ainsi diminué depuis 2010.¹²

La transition énergétique demeure polémique dans certains Etats du fait de son impact sur la main d'œuvre (en Allemagne, Pologne...). Les associations d'employeurs et les représentants de salariés nationaux peinent souvent à se mettre d'accord sur des questions-clés comme le coût de l'énergie, l'adaptation des compétences, la polarisation industrielle, le vieillissement des populations. Les partenaires sociaux européens sont tributaires de ces difficultés. Et les comités de dialogue social sectoriel européens n'anticipent pas ces évolutions.

Dans le secteur de l'électricité comme de la chimie, les partenaires sociaux européens doivent renforcer leur représentativité auprès des nouveaux acteurs (PME) émergents dans leur propre secteur. L'hétérogénéité des mécanismes nationaux de dialogue social rend la tâche malaisée.

Face au **repli national** qui touche aussi les partenaires sociaux (difficile articulation entre dialogue social européen et national), on observe une **dichotomie entre l'urgence des problèmes à traiter**, hétérogènes entre Etats-membres, et la **structuration du dialogue social sectoriel européen**. L'outil des comités de dialogue social européens n'est pour l'heure pas parfaitement

adapté : ils ne s'emparent pas des problèmes-clés auxquels sont confrontés les secteurs ou peinent à les mettre en œuvre. Ils devront repenser les défis rencontrés au niveau national pour réaffirmer leur utilité.



QUELQUES PISTES DE REFLEXION ET RECOMMANDATIONS EN REPOSE A CES DEFIS

- **Associer les partenaires sociaux sectoriels européens en amont dans l'élaboration des politiques européennes** avant les consultations et prendre en considération leurs positions communes dans les hypothèses de travail de la Commission européenne;
- Repenser **une structure de dialogue européen centrée sur les défis du XXIe siècle**:
 - **les compétences.** La garantie jeunesse est un premier pas, l'accent devrait être placé sur l'apprentissage, la reconnaissance des qualifications professionnelles. La politique industrielle européenne ne peut faire l'impasse sur la reconversion des travailleurs
 - **l'anticipation des nouveaux business models**
- **Favoriser la subsidiarité** et utiliser le niveau approprié pour traiter les problèmes au bon endroit:
 - le niveau européen pour la dimension commerciale/extérieure de la politique de l'UE
 - le niveau sectoriel pour la politique de formation et de compétences
 - les acteurs territoriaux pour la politique de revitalisation des territoires
- **Repenser le forum de liaison** établi entre partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels européen, en mettant l'accent sur l'interactivité des débats avec la Commission européenne.
- **Nouer des partenariats avec les sous-traitants**, suite au recentrage et à l'externalisation menés par les entreprises, les PME devant elles aussi relever le défi de l'emploi et des compétences.
- **Suivre la recommandation des partenaires sociaux d'une approche globale articulant politiques climatique et d'investissement, de revitalisation des territoires, de commerce extérieur.**

¹¹ European Framework Agreement on Competence Profiles for Process Operators and Supervisors/Chemical Industry, 2011; Framework action for competences for anticipation of change"/Electricity sector, 2013.

¹² Depuis 2010, le dialogue social européen sectoriel est devenu majoritairement du "lobbying conjoint" (« Dialogue social sectoriel européen : une ombre au tableau ? », Christophe Degryse, ETUI, 2015)