

TIR-H

Dialogue social pour la transition vers l'hydrogène

Recommandations politiques

Objectif 4.3



Co-funded by the
European Union

ACCORD DE CONSORTIUM

Coordinateur



Bénéficiaires



Entités affiliées

Fondazione **ADAPT**

Partenaires associés



D4.2 DOCUMENT DE RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Informations sur ce document

Acronyme du projet

TIR-H

Numéro de projet

101048682

Numéro et titre d'objectif

[D4.3.] [Document de recommandations politiques]

Niveau de distribution

Public

Nom de l'organisation

[ADAPT]

Date de présentation

20/05/2024

Sommaire

Sommaire	3
Considérations préliminaires et contexte	4
Recommandations	5
1. À l'UE.....	5
2. Aux États membres	7
3. Aux partenaires sociaux aux niveaux national et sectoriel	8
4. Aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise.....	9
Définitions importantes.....	11

Considérations préliminaires et contexte

Considérant que :

- Le dialogue social et des initiatives efficaces peuvent conduire à l'innovation et avoir des effets positifs sur le marché et la société. Renforcer le dialogue social entre les États membres de l'UE, les acteurs de l'industrie, les délégués syndicaux, et la force de travail est essentiel pour la promotion de l'innovation dans les grandes entreprises et les PME du secteur de la production industrielle (c'est-à-dire de la production de poids lourds pour le transport de marchandises et de personnes), en raison de leur importance dans l'économie européenne et mondiale. Par ailleurs, l'efficacité du dialogue social peut contribuer à réduire l'écart entre les sociétés opérant en Union et ailleurs, dans le but de réussir la transition verte et d'atteindre les objectifs d'équité dans tous les pays.
- Les partenaires sociaux nationaux intervenant aux niveaux national et sectoriel ont la responsabilité d'établir les fondements et les directives de la transition verte dans le secteur de la production industrielle. Ils doivent formuler et faire appliquer les réglementations à l'échelle sectorielle, qui garantissent la transformation verte et équitable dans ce secteur, et promouvoir une politique industrielle qui créera les conditions de maintien et de développement des activités de la production industrielle. Il s'agit notamment de répondre aux besoins de formation des employés, de tenir compte de l'évolution des demandes des travailleurs et des employeurs, mais aussi des nouvelles tâches, des nouvelles technologies et des transitions professionnelles. En outre, l'infrastructure, les compétences, l'éducation, l'investissement public, et les marchés publics.
- Atteindre l'objectif d'une transition verte et juste dans le secteur de la production industrielle, en même temps que la promotion de technologies innovantes et durables requiert un engagement continu auprès des organismes publics et des institutions privées. La collaboration avec les autorités nationales et locales en fonction des besoins spécifiques du secteur est cruciale. Au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux sont tenus de gérer et de dispenser des formations sur place destinées aux travailleurs et à leurs délégués.

Recommandations

Nous recommandons :

1. À l'UE

- **Transition verte : égalité dans les États membres de l'UE et dans les États non-membres de l'UE**

Les entreprises de l'union européenne sont actuellement impliquées dans des activités qui participent à la pollution de l'environnement dans des pays non-membres de l'UE ou des nations économiquement désavantagées. Il est impératif pour l'UE de reconnaître et de prendre ses responsabilités vis-à-vis de l'impact environnemental de telles opérations dans ces régions. L'UE peut ainsi travailler au renforcement des pratiques durables tout au long de sa chaîne des valeurs, faire en sorte que les effets négatifs de ses activités soient atténués, notamment dans les pays les plus vulnérables (par exemple, le passeport batterie européen encourage les objectifs de durabilité et d'économie circulaire en normalisant la documentation, en augmentant la transparence, en facilitant la réutilisation et le recyclage, et en favorisant l'innovation et la compétitivité dans l'industrie européenne des batteries, afin de pouvoir s'aligner sur les objectifs de neutralité climatique).

La discussion autour de la transition verte ne doit pas être un moyen de permettre le déplacement des pratiques polluantes hors de l'UE, tout en maintenant des normes environnementales strictes au sein de l'UE. Au contraire, il existe un besoin urgent de normes cohérentes sur la santé et la sécurité dans tous les États où opèrent les entreprises de l'UE. Cette approche est conforme aux principes de justice environnementale et souligne l'importance d'un engagement global en faveur des pratiques durables.

L'Union européenne devrait également faire en sorte que les multinationales domiciliées dans sa juridiction appliquent les mêmes mesures de diligence dans les États non-membres. En ce sens, l'UE doit plaider pour l'adoption de la directive « Devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité » afin que la responsabilité environnementale et sociale soit respectée globalement, et favoriser les bonnes pratiques en matière de durabilité en atténuant les effets négatifs au-delà de ses frontières.

- **Politiques énergétiques et utilisation d'hydrogène**

L'Union européenne a fait des progrès considérables pour la promotion de l'hydrogène, qui est un composant clé de sa stratégie énergétique. Des initiatives, telles que la proposition RepowerEU, mettent en relief les objectifs ambitieux pour l'adoption et l'intégration des technologies de l'hydrogène. Ces efforts ont pour objectif de renforcer la sécurité énergétique, réduire les émissions de gaz à effet de serre, et d'encourager la croissance économique durable. Il est essentiel de continuer à supporter ces initiatives tout en fixant des objectifs clairs et réalisables pour l'avenir, et d'assurer l'intégration de l'hydrogène dans le « mix » énergétique européen.

Il est fondamental de reconnaître les incertitudes substantielles pesant sur le potentiel industriel d'hydrogène vert en Europe. Malgré ses promesses, l'hydrogène vert reste scandaleusement cher à produire en raison de faibles taux d'efficacité et d'exigences techniques draconiennes pour son stockage et transport. En ce sens, de telles difficultés nécessitent des activités de recherche et d'innovation constantes, et des investissements pour améliorer les processus de production et l'infrastructure.

En raison de la nature hautement explosive de l'hydrogène, il est primordial d'insister sur la mise en œuvre de mesures de sécurité sévères pour la santé et la sécurité dans l'ensemble de l'Union européenne. En conséquence, il convient d'établir des protocoles rigoureux afin d'assurer la maintenance, le stockage et le transport sûrs de l'hydrogène, pour atténuer les risques et assurer la

protection des travailleurs, des communautés, de l'infrastructure, et également de mettre en place des formations adaptées sur ces questions, destinées aux travailleurs, à leurs délégués, et aux entreprises.

- **Développement durable : renforcer les piliers économique, environnemental, et social**

Dans le cadre d'un véritable développement durable, il est indispensable que l'Union européenne promulgue des règlements qui donnent une importance égale aux piliers, économique, environnemental, et social. L'équilibre de ces trois dimensions garantit un développement complet, qui ne traite pas que la croissance économique, mais aussi la conservation environnementale et le bien-être social. Cette approche holistique est essentielle pour la création d'un futur durable et résilient pour tous.

Même si la transition écologique est cruciale elle ne doit pas faire de l'ombre à l'importance d'une juste transition. Une transition juste prend en compte les aspects sociaux et économiques, garantit que l'adoption de pratiques plus durables n'affecte pas de manière disproportionnée certaines communautés ou groupes. Dans ses politiques, l'Union européenne doit mettre l'accent sur le besoin d'une transition juste, et encourager un passage à la durabilité plus équitable et inclusif.

L'Union européenne défend vivement les politiques de protection des groupes vulnérables afin de créer un environnement inclusif et solidaire, notamment pour qui est très vulnérable devant les difficultés sociales et économiques à surmonter, comme par exemple, les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées et les jeunes gens.

- **Droits collectifs**

L'Union européenne reconnaît et encourage la dimension collective du travail, qui a une importance considérable dans la consolidation de la collaboration, la cohésion et l'inclusion sur les lieux de travail. Insister sur cet aspect renforce non seulement les liens entre les travailleurs, mais aussi globalement l'efficacité et l'efficience des organisations. Cette mise en avant s'aligne sur les principes de la responsabilité sociale et favorise un environnement de travail harmonieux.

Le rôle déterminant des syndicats doit être reconnu et protégé par l'UE. Les syndicats sont des acteurs clés non seulement pour les entreprises, mais aussi pour l'élaboration de plus amples discussions et politiques sociétales. En mettant l'accent sur leur prééminence, l'UE peut promouvoir des pratiques de travail justes et équitables.

Une position forte doit être adoptée contre toute législation nationale qui porte atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs, notamment au droit de s'organiser, de faire grève et d'expliquer. De tels droits sont des composantes intégrales des sociétés démocratiques et participent au traitement juste et équitable des travailleurs dans l'ensemble des États membres de l'UE. Donner du pouvoir aux syndicats induit un environnement de travail plus inclusif et équitable.

- **Encourager le dialogue social**

L'absence d'un véritable dialogue social dans certains États membres de l'UE nécessite des éclaircissements au niveau européen en ce qui concerne les éléments nécessaires à un dialogue social efficace. Établir une compréhension commune permet au dialogue social de n'être pas seulement présent, mais aussi de contribuer positivement à la cohésion sociale, au développement économique et au bien-être général de la population.

Notamment, l'Union européenne doit surmonter les difficultés dues à la gestion du dialogue social dans les entreprises, où la production a lieu dans des sites autres que les sièges sociaux. L'Union européenne doit trouver des stratégies pour assurer une communication et une collaboration efficaces entre les parties prenantes en reconnaissant la dynamique unique de chaque site de production, tout en respectant les principes généraux du dialogue social.

- **Droits à l'information et à la consultation**

En ce qui concerne le dialogue social, l'Union européenne doit encourager la transition, en transformant la simple relation informationnelle en une relation de consultation et de

collaboration avec les syndicats pour parvenir à une prise de décision participative. Ce changement tient compte des précieuses idées et contributions des syndicats, en veillant à ce que leurs perspectives soient dûment prises en compte dans l'élaboration des politiques et des stratégies.

Proposer la mise en œuvre obligatoire d'une consultation constructive sur les sites de production souligne l'engagement de l'UE en faveur de l'inclusion et de la transparence dans la prise de décision. De ce fait, les points de vue de toutes les parties prenantes concernées, des travailleurs et des syndicats, sont pris en compte et intégrés au cadre décisionnel.

L'Union européenne doit appuyer les Comités d'entreprise européens (EWCs) afin d'assurer des processus cohérents d'information et de consultation dans les différents pays dans lesquels une entreprise opère, et l'égalité entre tous les travailleurs. Cet appui devrait inclure des travaux sur l'harmonisation des normes de communication et d'engagement, facilitant le dialogue au-delà des frontières, et encourager la mise en place de la révision de la directive sur les comités d'entreprise dans tous les États membres.

- **Rejet des mesures d'austérité**

L'Union européenne devrait encourager fortement le rejet des mesures d'austérité, et prioriser l'engagement pour le bien-être et les moyens de subsistance des travailleurs et des communautés. Les mesures d'austérité sont souvent associées aux coupes budgétaires, et la réduction de la dépense sociale peut exacerber les inégalités et compromettre le développement durable. L'Union européenne doit envisager des alternatives qui priorisent le bien-être social et la stabilité économique.

2. Aux États membres

- **Rôle des autorités publiques**

Tout État membre doit mettre en avant le rôle essentiel des autorités publiques dans les processus réglementaires en reconnaissant leur responsabilité à la fois dans l'élaboration et le renforcement des politiques et dans la détermination de certaines variables du marché (par exemple, les prix) pouvant avoir un impact sur la dynamique de production et d'achat, pas seulement pour les entreprises, mais aussi pour la société dans son ensemble, pour la réalisation des objectifs « verts ».

- **Réglementations énergétiques**

Il est important de reconnaître les besoins spécifiques de chaque État à cause des parts d'énergie différentes. Chaque État membre doit reconnaître la nécessité de politiques énergétiques adaptées aux parts d'énergie uniques de chaque État, en reconnaissant la diversité des besoins en énergie et des modes de consommation.

Les États membres ne doivent pas faire référence à l'hydrogène au sens idéologique comme solution ultime, mais au sens concret, comme l'une des solutions viables pour surmonter les défis énergétiques.

- **Notions juridiques du devoir de vigilance**

Les États membres doivent soutenir les efforts de l'Union européenne dans l'élaboration d'un cadre réglementaire qui rappelle aux entreprises, dont le siège est situé en Union européenne, qu'elles sont responsables de bout en bout de leurs chaînes de valeurs, et surveiller l'ensemble de leurs processus de production. Nous espérons que les États membres voteront en faveur de la directive « Devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité » insistant sur le besoin de respecter les droits de l'homme et d'effectuer une juste transition, sur l'ensemble de la chaîne de valeurs également dans les pays tiers.

En ce sens, les États membres doivent également souligner l'importance d'engager des dialogues importants avec les partenaires sociaux, les employeurs et les employés dans le but d'élaborer des politiques qui tiennent compte des intérêts des parties prenantes dans les processus de transition.

- **Enjeux sociaux**

Tout État membre doit plaider pour une plus grande accessibilité des personnes handicapées aux opportunités d'emploi, et en général aux groupes plus vulnérables, que les syndicats peuvent exprimer dans une demande spécifique.

Les États membres doivent insister sur l'importance des politiques de transition, qui ont un grand impact sur l'avenir, en sensibilisant les plus jeunes et les jeunes diplômés.

- **Formation**

Les États membres doivent également financer l'organisation de programmes de formation, en collaborant ensemble et avec les pays tiers, où leurs entreprises sont basées, et garantir que tous les travailleurs impliqués dans les processus de transition sont guidés et protégés durant de telles transitions.

Les États membres doivent s'assurer que tous les travailleurs ont des compétences diversifiées, essentielles eu égard à l'évolution de la demande de la future force de travail. De telles compétences vont au-delà de celles typiquement acquises au cours des formations professionnelles habituelles, et incluent la pensée critique, la résolution des problèmes, la créativité et l'adaptabilité, qui sont vitales pour se mouvoir dans des environnements complexes et changeant rapidement. Dans ce sens, les États membres doivent soutenir le financement des formations pour favoriser l'innovation, la croissance économique, et promouvoir le développement social dans un environnement mondial de plus en plus compétitif.

- **Politiques industrielles et dialogue social**

Les États membres doivent encourager les politiques industrielles qui n'impliquent pas l'intervention de l'état dans la gestion des affaires, mais soutenir aussi les secteurs de la transition, en plaidant pour une participation active dans le dialogue social et les mesures de soutien. Les États membres doivent encourager la collaboration entre les états, les entreprises, et les syndicats dans les processus de transition. Il s'agit de : la création d'un programme complet pour la croissance de l'emploi, la définition de nouvelles opportunités d'emploi, et d'attirer les investisseurs. Le but est de placer ces entités au premier plan des processus de transition, de favoriser le dialogue et la participation dynamiques.

3. Aux partenaires sociaux aux niveaux national et sectoriel

- **Favoriser la transition de la culture**

Les partenaires sociaux, au niveau national, doivent soutenir le changement culturel dans les grandes entreprises et les PME, parmi les travailleurs, afin de créer une « culture de transition ». À cet égard, les parties sont invitées à favoriser, entre les travailleurs, un état d'esprit qui intègre le changement et l'adaptation à de nouvelles technologies et pratiques, et qui appuie aussi l'idée et la nécessité de la formation continue.

- **Encourager le dialogue social**

En soulignant l'importance d'un véritable dialogue avec les gouvernements, les employeurs et les entreprises, mais aussi avec les opposants ou ceux qui ne reconnaissent pas la nécessité d'une transition verte, les partenaires sociaux, au niveau national, doivent exiger et encourager des conversations constructives afin de réduire les écarts, et favoriser la compréhension entre les parties prenantes.

Les partenaires sociaux doivent mettre en avant le rôle central des syndicats dans les enjeux que présentent la formation, l'emploi, et, en général, les processus de transition.

- **Formation**

Les partenaires sociaux nationaux doivent développer des programmes de formation pour les travailleurs afin d'atténuer les éventuels effets négatifs sur l'emploi durant les processus de transition. Dans le même temps, les partenaires sociaux nationaux sont appelés à créer des parcours de formation pour les délégués des travailleurs qui garantissent l'acquisition de compétences et de connaissances afin qu'ils participent activement au dialogue social sectoriel, en construisant des processus de transition équitables et justes.

Les ressources en formation jouent un rôle crucial dans la promotion de formations continues efficaces et inclusives, permettant aux travailleurs d'innover et de mettre en application leurs compétences que ce soit dans leurs fonctions actuelles ou lorsqu'ils recherchent un emploi dans différents secteurs. De plus, ces modules doivent répondre à des besoins spécifiques en formation, en mettant l'accent sur l'importance d'acquérir des résultats et des compétences facilement transférables, grâce aux outils de validation et de certification reconnus au niveau européen. Dans ce sens, les parties concernées doivent établir des parcours de formation professionnelle qui augmentent les chances d'emploi des travailleurs au cours de leur carrière, plutôt que de réagir aux impondérables que présentent, par exemple, les nouvelles innovations technologiques.

Les partenaires sociaux nationaux doivent reconnaître et cautionner le besoin de nouvelles recherches sur les futures compétences fondamentales en englobant les compétences techniques, telles que la maîtrise de l'informatique, et les aptitudes personnelles, telles que l'adaptabilité et la communication.

4. Aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise

- **Encourager le dialogue social**

Au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux sont invités à promouvoir et à instaurer le droit à l'information et à la consultation, permettant aux syndicats et aux délégués des travailleurs de participer aux processus de prise de décision qui tiennent compte des perspectives et des intérêts des deux parties. Dans le contexte des multinationales, les partenaires sociaux doivent reconnaître le rôle déterminant des comités d'entreprise en facilitant les processus de prise de décision et de communication. Insister sur la nécessité de collaboration et d'échanges d'informations entre les comités d'entreprise et les représentants de l'entreprise garantit une approche cohérente de la prise de décision dans le contexte multinational.

- **Répondre aux spécificités territoriales et de la société.**

Lorsque l'on examine la dimension territoriale, notamment dans le contexte des transitions qui pourraient conduire à la perte d'emplois et à des problèmes dans certaines régions, les partenaires sociaux, au niveau de l'entreprise, doivent reconnaître l'importance cruciale de résoudre les problèmes régionaux et territoriaux dans les processus de prise de décision. L'objectif est d'assurer que les décisions prennent en considération le grand impact qu'elles peuvent avoir sur les individus et les communautés dans certains territoires spécifiques.

Les entreprises sont appelées à respecter les droits de l'homme et les processus de transition écologique sur l'ensemble de leurs chaînes de valeurs et chaînes d'approvisionnement. Elles doivent prendre en compte les spécificités de chaque pays dans lequel elles opèrent, tout en assurant le respect des droits de l'homme et une juste transition écologique pour tous.

Les partenaires sociaux jouent également un rôle significatif dans le suivi et l'amélioration de la satisfaction des employés dans l'entreprise. Un personnel satisfait et épanoui contribue non seulement à une bonne ambiance dans l'environnement de travail, mais a également une influence sur le succès global et la productivité de l'organisation. Cet accent mis sur la satisfaction des employés cadre avec l'objectif plus large de créer un milieu de travail harmonieux et prospère.

Les syndicats, au niveau national, et les délégués des travailleurs, doivent être soutenus au niveau européen et national afin qu'ils soient habilités à défendre les mesures de protection environnementale et sociale.

- **Formation**

Les partenaires sociaux, au niveau de l'entreprise, doivent plaider pour des programmes de formation complet englobant les compétences écologiques et informatiques et la promotion de la formation continue, qui soulignent la responsabilité de l'entreprise dans le développement continu de sa force de travail. En adoptant cette approche, les partenaires sociaux nécessitent d'instaurer une collaboration mutuelle afin de créer un environnement d'apprentissage qui s'aligne avec les demandes dynamiques de leur contexte contemporain d'emploi, et de préparer les personnes à trouver un emploi, c'est-à-dire d'améliorer leur adaptabilité à l'évolution du marché de l'emploi. Préparer la force de travail pour qu'elle soit capable de s'adapter à différents postes est essentiel pour réduire les effets négatifs des processus de transition.

En outre, les partenaires sociaux doivent reconnaître qu'il est important que les délégués des travailleurs soient bien informés et compétents, en soutenant les initiatives pour leur formation et leur reconversion. Ainsi, les délégués des employés sont assurés d'avoir les compétences et connaissances nécessaires pour contribuer activement aux processus de prise de décision de l'entreprise, en favorisant une communication et une collaboration actives.

Définitions importantes

DIALOGUE SOCIAL EFFICACE

On peut définir le dialogue social comme tous les types de négociations, de consultations, d'actions coordonnées ou simplement d'échanges d'informations ou de discussions, entre ou parmi, les représentants des gouvernements, les employeurs et les travailleurs sur les questions d'intérêt commun portant sur la politique économique et sociale. Il peut s'agir d'un processus tripartite, avec le gouvernement comme partie officielle du dialogue ou seulement d'une relation bipartite entre les travailleurs et la direction (ou les syndicats et les organisations des employeurs), avec ou sans implication indirecte du gouvernement. Les processus du dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés, et c'est souvent un mélange des deux. Le dialogue social peut avoir lieu au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise, et il peut être interprofessionnel, sectoriel ou un mélange des deux.

L'objectif principal du dialogue social en lui-même, est de promouvoir la construction d'un consensus et d'une implication démocratique des principales parties prenantes dans le monde du travail. L'équilibre des intérêts des travailleurs et des employeurs, la participation à la cohésion sociale et à la compétitivité économique, les structures de dialogue social et les processus gagnants ont le potentiel de résoudre d'importants problèmes économiques et sociaux, d'encourager une bonne gouvernance, une paix industrielle et sociale avancée, la stabilité, et de booster les progrès économiques. (ILO ; Eurofound)

FORMATION PROFESSIONNELLE

L'enseignement et la formation professionnelle, sous sa forme abrégée, VET en anglais, appelée parfois simplement, formation professionnelle, est la formation en compétences et en transmission du savoir, relatives à un métier, à un poste ou à une profession auxquels l'étudiant ou les employés participent. Elle fournit des instructions pratiques et spécifiques sur le travail, et peut aboutir à une certification, un diplôme ou, parfois même, à un BTS.

La formation professionnelle peut être suivie dans un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur ou faire partie de la formation initiale durant l'emploi, par exemple, en tant qu'apprenti ou être un mélange d'enseignement théorique et d'enseignement pratique sur le lieu de travail. Il s'agit d'un enseignement et d'une formation professionnelle initiale (IVET), qui englobe les connaissances acquises lors de la formation professionnelle et du système de formation initial, en général, avant d'intégrer le marché du travail pour acquérir des aptitudes et des compétences qui conduisent à une profession ou à un poste spécifique.

À l'inverse, la formation professionnelle continue (CVET en anglais) désigne l'apprentissage entrepris après la formation ou l'enseignement initiaux ou après l'entrée dans la vie active, visant à améliorer ou à mettre à jour les connaissances, le savoir-faire et les compétences (perfectionnement); l'acquisition de nouvelles compétences pour l'avancement professionnel (reconversion/requalification); en support au perfectionnement professionnel.

La VET peut être suivie sous de nombreuses formes, formelles et informelles, et dans le secteur public et privé. (CEDEFOP ; Commission européenne)