



Programme intégré des partenaires sociaux européens
Étude conjointe

Initiatives impliquant les partenaires sociaux en Europe sur les politiques du changement climatique et l'emploi

Rapport de synthèse pour la conférence des 1^{er} et 2 mars 2011, à Bruxelles

Rapport établi par le cabinet Syndex

Février 2011



Ce projet des partenaires sociaux européens est réalisé avec le soutien financier de la Commission européenne

Avant-propos

Le présent document reflète les points de vue de leurs auteurs. Il ne prétend pas refléter les opinions individuelles ou collectives des partenaires sociaux européens à la demande desquels ce rapport a été établi, des partenaires sociaux nationaux ou des entreprises responsables des études de cas qui ont participé à ce projet, ni de la Commission européenne, qui a soutenu financièrement ce projet.

Remerciements

Nous tenons à remercier l'ensemble des représentants des organisations syndicales et patronales qui ont bien voulu répondre au questionnaire et / ou qui ont accordé aux experts de Syndex, de S.Partner et de WMP (pour l'Allemagne) des entretiens dans les dix pays sélectionnés. Enfin, nous tenons à souligner les apports des membres (éminents) du comité de pilotage qui, par leurs commentaires et leurs suggestions, ont sans aucun doute enrichi le contenu de cette étude.

Membres du comité de pilotage

BUSINESSEUROPE : Steven D'Haeseleer, Matthew Higham, Guillaume Cravero, Maxime Cerutti

CES : Joël Decaillon, Anne Panneels, Cinzia Sechi, Juliane Bir

CEEP : Valeria Ronzitti, Ulrike Neuhauser, Andreas Persson

UEAPME : Liliane Volozinskis, Helen Hoffmann

Sommaire

Introduction	6
I. Synthèse	8
II. Aperçu des études réalisées ayant pour objet l'évaluation des effets des politiques de lutte contre le changement climatique sur l'emploi et les compétences	12
1. GHK (2009) : « Les effets du changement climatique sur l'emploi dans l'UE à moyen terme (d'ici 2020) »	12
2. Syndex, S. Partner et WMP (2009) : « Les dérèglements climatiques, les nouvelles politiques industrielles et les sorties de crise »	15
3. PNUE, OIT, OIE, CSI (2008) : « Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone »	16
4. Syndex, Istat, Wuppertal Institute (2007) : « Impact sur l'emploi du changement climatique et des mesures de réduction des émissions de CO₂ dans l'Union européenne à 25 à l'horizon 2030 »	18
5. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Andrea Broughton (2009) : « Une économie européenne plus verte : réponses et initiatives des États membres et des partenaires sociaux »	19
III. Revue par pays	21
1. Allemagne	222
1.1. Initiative tripartite et tripartite +	222
1.2. Initiatives bipartites	244
1.3. Partenariats (public-privé)	255
1.4. Initiatives unilatérales.....	266
2. Autriche	28
2.1. Les partenariats : entre tripartisme et bipartisme.....	29
2.2. Les initiatives unilatérales	29
3. Belgique	30
3.1. Initiatives tripartites et tripartites +	30
3.2. Les initiatives bipartites.....	32
3.3. Initiatives unilatérales.....	344
4. Bulgarie	37
4.1. Initiatives tripartites.....	379
4.2. Initiatives bipartites	39
4.3. Initiatives unilatérales.....	39
5. Danemark	41
5.1. Initiatives tripartites et tripartites +	41
5.2. Initiatives bipartites	42
5.3. Initiatives de partenariat (public-privé)	43
5.4. Initiatives unilatérales.....	43

6. Espagne	455
6.1. Initiatives tripartites et tripartites +	455
6.2. Initiatives unilatérales	477
7. Finlande	488
7.1. Initiatives tripartites et tripartites +	48
7.2. Les partenariats	49
7.3. Les initiatives unilatérales	49
8. France	51
8.1. Les initiatives tripartites et tripartites +	51
8.2. Les initiatives unilatérales	544
9. Irlande	566
9.1. Les initiatives tripartites et tripartites +	566
9.2. Les initiatives unilatérales	566
10. Italie	58
10.1. Initiatives tripartites	588
10.2. Initiatives unilatérales	599
11. Lituanie	61
11.1. Partenariat (public-privé)	61
12. Pays-Bas	62
12.1. Les initiatives bipartites	62
12.2. Les partenariats public-privé	63
Les initiatives unilatérales	63
13. Pologne	644
13.1. Initiatives tripartites	644
13.2. Initiatives bipartites	655
14. Portugal	666
14.1. Initiatives tripartites	666
14.2. Partenariats public-privé	677
14.3. Initiatives unilatérales	677
15. République tchèque	699
15.1. Initiatives tripartites	69
16. Roumanie	70
16.1. Initiatives tripartites	70
16.2. Initiatives bipartites	72
16.3. Les partenariats public-privé	73
16.4. Initiatives unilatérales	73
17. Royaume-Uni	75
17.1. Initiatives tripartites	755
17.2. Initiatives bipartites	777
17.3. Les partenariats	799
17.4. Initiatives unilatérales	80

18. Suède	82
18.1. Les instances tripartites et tripartites +	82
18.2. Les initiatives bipartites	855
18.3. Les partenariats	866
18.4. Les initiatives unilatérales	866
IV. Entretiens	88
V. Bibliographie	90

Introduction

Nous avons le plaisir de vous présenter la version finale de l'étude *Impact des politiques en matière de changement climatique sur l'emploi*.

Cette étude, issue d'une initiative conjointe des partenaires sociaux européens dans le cadre de leur Programme Intégré 2009-2011, a été réalisée par une équipe d'experts européens entre les mois de janvier 2010 et février 2011. Ils ont été étroitement suivis par un comité de pilotage composé de représentants de la Confédération européenne des syndicats (CES), de BUSINESSEUROPE, de L'Union européenne de l'artisanat et des PME (UEAPME) et du Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP). Deux experts du cabinet Syndex, Alain Mestre et Philippe Morvannou, assistés de Sabrina Marquant, ont coordonné les travaux de l'étude proprement dite. Ils ont travaillé avec WMP pour l'Allemagne, avec Montserrat Sagarra pour l'Espagne et avec Andrzej Jakubowski et Marcel Spatari, de S.Partner, pour les pays d'Europe de l'Est. Cette étude étayera la conférence finale organisée par les partenaires sociaux européens les 1^{er} et 2 mars 2011 à Bruxelles.

À l'origine de cette initiative se trouve la volonté de donner aux partenaires sociaux les moyens d'identifier les actions communes existantes et envisageables au niveau européen pour maximiser les opportunités et minimiser les effets négatifs sur l'emploi des stratégies nationales de lutte contre le changement climatique, et plus particulièrement des politiques et mesures de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Les expériences existantes, dites « de bonnes pratiques », offrent à ce titre de nombreux enseignements.

Nous avons structuré notre rapport par pays et par origine des initiatives prises par les partenaires sociaux, selon qu'elles émanaient d'une démarche commune des partenaires sociaux (« initiative bipartite »), des partenaires sociaux associés aux pouvoirs publics (« initiative tripartite ») ou de ces trois parties prenantes associées parfois également à d'autres parties de la société civile (ONG, centres de recherche ou personnalités qualifiées ; « initiative tripartite + »), sans oublier les initiatives partenariales (« public-privé ») entre un partenaire social et les pouvoirs publics et enfin les initiatives unilatérales prises par un seul partenaire social.

Methodologie

Afin de mieux comprendre comment fonctionnent les systèmes de dialogue social et dans quelle mesure ils portent sur les questions liées au changement climatique et à l'emploi, nous avons employé une méthode de collecte et de compréhension de l'information en plusieurs étapes. Dans un premier temps, la littérature existante sur le sujet a été recensée. Puis elle a été complétée par les réponses à un questionnaire élaboré conjointement par les experts et les membres du comité de pilotage et envoyé à leurs affiliés nationaux des 27 pays membres de l'Union européenne et des pays candidats Croatie et Turquie . Ce premier travail a constitué la base du séminaire du 29 juin 2010 au cours duquel ont été présentés :

- cinq études de dimension européenne de référence, sur lesquelles les partenaires sociaux européens pourront s'appuyer (voir ci-après) ;
- quatre cas de bonnes pratiques nationales (Allemagne, Belgique, Espagne, Royaume-Uni).

Enfin, des entretiens ont été menés auprès des organisations patronales et syndicales nationales affiliées dans un échantillon de dix pays de l'UE (Allemagne, Belgique, Bulgarie, Danemark, Espagne, France, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Suède), considérés comme des cas de bonnes pratiques et, à ce titre, sélectionnés par le comité de pilotage (intégrant les quatre cas initiaux). Ils seront présentés lors de la conférence finale des 1^{er} et 2 mars 2011.

Toutefois, pour préserver toute la richesse de nos recherches et des réponses au questionnaire, le nombre de pays présentés dans ce rapport a été porté à dix-huit. L'Autriche, la Finlande, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne et la République tchèque ont été ajoutés à l'échantillon des dix pays analysés de manière approfondie.

Les experts ont d'abord analysé, au niveau européen, les études s'attachant aux interrelations entre les politiques climatiques (et plus particulièrement les politiques et mesures de réduction des émissions de gaz à effet de serre) et l'impact sur l'emploi, les qualifications et le marché du travail. Ils se sont également intéressés au rôle, dans ce champ, des systèmes de relations sociales et de dialogue entre les partenaires sociaux entre eux et / ou avec les différentes parties prenantes. Cinq études ont ainsi répertoriées et référencées.¹

Il existe en revanche, peu d'études nationales d'impact des politiques et mesures climatiques sur l'emploi et le marché du travail (quantitativement et qualitativement), hormis quelques exceptions qui, de plus, ne couvrent pas l'ensemble des secteurs économiques (Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande et France).

Pour plusieurs raisons, l'étude a privilégié une approche par pays. Cela a permis de :

- mieux mettre en évidence le cadre politico-institutionnel dans lequel se déroule le dialogue social dans l'Europe des 27 et d'identifier quel type de stratégie est mis en œuvre dans chaque État membre pour lutter contre les changements climatiques, et tout particulièrement pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, notamment dans le cadre des objectifs du paquet européen Climat-énergie (horizon 2020) ;
- déterminer le rôle des partenaires sociaux et des pouvoirs publics dans la définition et la mise en œuvre de ces politiques dans chaque pays, mais également d'analyser la manière dont la gestion de l'impact de ces mesures sur les emplois et les compétences est abordée ;
- analyser comment les politiques de lutte contre le changement climatique affectent le marché du travail, les emplois, en nombre comme en qualité, et les compétences ;
- recenser les initiatives de bonnes pratiques des partenaires sociaux dans un même pays.

Avant ce tour d'horizon, vous trouverez les principaux enseignements résumés et problématisés dans la synthèse.

En vous en souhaitant bonne lecture

Le cabinet Syndex

¹ Cf 1^{ère} partie et bibliographie

I. Synthèse

Le changement climatique : des choix de société où dialogue et concertation sociale sont indispensables

Les cinq études dont les principales conclusions sont présentées dans ce rapport mettent en perspectives les multiples initiatives prises par les partenaires sociaux européens ces dernières années. Cadrées par les objectifs du paquet Climat-énergie européen², qui a fixé pour chaque pays de l'Union européenne des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2020, ces politiques et initiatives ont eu des succès diversifiés selon les pays.

Quoi qu'il en soit, les politiques de lutte contre le changement climatique sont aujourd'hui devenues, après une lente gestation, une des composantes majeures des politiques économiques et sociales des pays industrialisés comme des pays émergents. Mélange de normes, de fiscalité et de marchés, ces politiques articulent aussi bien les échelles nationales et régionales, les dimensions urbaines et mondiales, l'économie d'entreprise, l'économie sectorielle et la macroéconomie. La perspective bas carbone est ainsi devenue systémique en ce début de XXI^e siècle.

Sujet multidimensionnel, le changement climatique s'affirme également comme intemporel, mêlant une dimension prospective essentielle qui donne un coup d'accélérateur à l'avènement du futur (les objectifs à dix ou quarante ans) et des systèmes de relations sociales ancrés dans des réalités générationnelles, aux évolutions nécessairement lentes.

Les nouvelles technologies qui sont un moyen de résoudre ces contradictions ne peuvent être envisagées sans leur pendant : le dynamisme économique, les relations sociales et les relations sociétales qui leur permettent de naître et de se développer. Le dialogue social et la concertation sociale prennent ici tout leur sens comme partie intégrante et majeure de choix de société. D'où l'impérieuse nécessité, pour les acteurs économiques et politiques, d'anticiper les effets de ce virage majeur en termes d'emplois, de qualifications, d'investissements et de restructuration pour négocier au mieux cette transition vers ce que nous avons l'habitude de dénommer « économie verte » ou « économie bas carbone ».

Tous les secteurs d'activité, l'ensemble des entreprises et des salariés sont concernés

L'impact sera pour autant très différencié entre secteurs : certains seront restructurés et détruiront de l'emploi, d'autres seront porteurs de développement et de nouveaux emplois, enfin la troisième catégorie devra transformer ses emplois existants, comme c'est le cas des transports et d'une partie de l'industrie (métallurgie et chimie).

En effet, s'il n'y pas de correspondance stricte entre les secteurs intensifs en énergie – premiers touchés par les politiques bas carbone – et les secteurs intensifs en emplois, il n'en reste pas moins qu'aux impacts directs s'ajouteront des impacts indirects pour tous les secteurs de l'économie. Ainsi en sera-t-il dans les secteurs aval comme l'après-vente ou la distribution, en raison de l'évolution des préférences des consommateurs.

De la même façon, si les besoins en salariés formés aux nouvelles techniques et aux nouveaux modes de gestion s'en trouvent accrus, le management des ressources humaines en sera également transformé.

² Voir détails sur le site : http://ec.europa.eu/clima/policies/package/index_en.htm

Les vecteurs de transformation pour une nouvelle politique industrielle : l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables et le captage et stockage du CO2

Quels sont les principaux vecteurs de transformation ?

Côté pile, le premier d'entre eux est constitué des politiques d'efficacité énergétique. C'est le premier enseignement de cette étude : les partenaires sociaux comme les pouvoirs publics, ensemble ou de manière autonome, se sont engagés dans des initiatives nombreuses permettant des gains d'efficacité énergétique dans la plupart des pays européens.

La plupart du temps, ces initiatives émanent d'institutions tripartites de concertation sociale et sociétale qui lient efficacité énergétique, emploi et nouvelles qualifications. Le bâtiment et les travaux publics est le premier des secteurs qui permet de lier ces deux objectifs, comme dans le cas de l'alliance Emploi-Environnement, déjà ancienne en Allemagne, mais aussi plus récente en Belgique et en Roumanie, à l'initiative des seuls partenaires sociaux.

Cependant, certaines initiatives montrent que cette approche peut être appliquée à d'autres secteurs (réseau d'efficacité des ressources en Allemagne, par exemple), être transsectorielle et centrée en premier lieu sur la formation, tel le Conseil de l'éducation professionnelle au Danemark ou encore être centrée sur l'espace de travail (lieux de travail verts, au Royaume-Uni). Une mention particulière doit être accordée au Programme pour l'efficacité énergétique, en Suède, qui intègre efficacité énergétique pour les secteurs industriels à haute intensité énergétique et formation du personnel.

Au-delà de la formation professionnelle, l'efficacité énergétique peut également être le moyen d'augmenter la compétitivité des entreprises et de financer des mesures moins répandues qui soutiennent le pouvoir d'achat (« écochèques » et Fonds de réduction du coût global de l'énergie, en Belgique) ou s'attachent à améliorer la santé au travail (initiative Wittenberg dans la chimie allemande).

Une seconde analyse souligne la dimension macroéconomique (politique industrielle). Trois pays, le Portugal, le Royaume-Uni et le Danemark, mènent des initiatives de politique industrielle centralisée, soutenues par les partenaires sociaux en matière d'énergies renouvelables et de technologies bas carbone comme le captage et le stockage du CO₂, qui s'affirme comme une technologie de transition aux dimensions multisectorielles et territoriales. Il faut citer ici la reconversion des chantiers navals de Copenhague en producteur d'éoliennes offshore (centre Lindoe).

L'accent sur les énergies renouvelables permet de concrétiser par des créations et des transformations d'emplois la nouvelle donne énergétique dans de nombreux pays, avec comme enjeu des emplois en nombre comme en qualité, dans le cadre d'un dialogue social et sociétal développé.

En parallèle, les collectivités locales conduisent des politiques industrielles décentralisées en association étroite avec les partenaires sociaux comme dans les exemples des Forums pour la croissance au Danemark, des 1 000 projets menés par les collectivités locales et régionales des villes d'Evora ou de Viseu au Portugal ou encore de la ville de Berlin, qui développent des programmes locaux de nouvelles technologies énergétiques.

Côté face, il faut mener une politique industrielle bas carbone et éviter les fuites de carbone qui toucheraient les industries globalisées installées en Europe.

Cette politique doit également donner le temps aux projets de R&D précompétitifs en cours de trouver leurs développements industriels bas carbone, à l'instar du projet Ulcos (production d'acier ultrabas carbone) dans la sidérurgie, financé par un partenariat public-privé européen, gouverné par les partenaires sociaux et la Commission européenne et destiné à diviser par deux les émissions de carbone du secteur (par tonne d'acier produite) dans les vingt prochaines années.

En effet, si les politiques bas carbone ne sont pas encore à l'origine de restructurations entraînant des pertes d'emplois, il ne fait aucun doute que les perspectives en la matière déstabilisent les industries concernées au premier chef et ont d'ores et déjà des impacts négatifs marqués en termes de localisation des investissements et des emplois en Europe.

L'impact de la crise

En premier lieu, la concertation tripartite est assez développée à partir du constat partagé par les employeurs, les pouvoirs publics et les syndicats de salariés que le retour à la croissance économique peut être accéléré avec l'économie verte, capable de créer des emplois.

Ainsi, au premier temps de la crise, notamment dans les nouveaux États membres de l'Union européenne, nous avons assisté à un développement de la concertation tripartite sur les emplois verts issus de la lutte contre la pollution et contre le changement climatique – les deux étant souvent confondus – comme réponse à la crise.

Il est très vite apparu que l'impact de la crise économique et le sauvetage du système financier par les États avaient épuisé l'essentiel des ressources et que, en conséquence, les financements nécessaires au soutien de l'économie étaient extrêmement restreints. La révision a été différente selon les pays et les situations financières ont été plus ou moins tendues, voire brutales pour certains pays. Il en a résulté une période de grandes déconvenues pour certains partenaires sociaux et d'interrogations pour d'autres, à la hauteur de leurs attentes.

Pourtant, la concertation sociale s'était concrétisée par des propositions sans précédent, dont l'originalité est soulignée par les partenaires sociaux, qui s'étaient pleinement investis. C'est le cas de la Bulgarie, de la Roumanie et, dans une certaine mesure, de la France, même si le coup d'arrêt donné au Grenelle de l'Environnement est moins brutal.

Concertation et dialogue social sur l'économie et société bas carbone

Cette mauvaise expérience risque de peser sur l'avenir, à moins que le travail puisse être repris dans un futur proche, car il aura démontré dans de nombreux pays européens que la transformation bas carbone recèle des dynamiques de concertation sociale large, rassemblant de multiples acteurs publics et privés, gouvernementaux et non gouvernementaux, qu'ils œuvrent dans des institutions spécifiques ou préexistantes.

Par ailleurs, il a démontré la valeur et la force du travail de sensibilisation et d'information entrepris par les partenaires sociaux auprès de leurs membres. Ce travail que nous qualifions d'unilatéral – car il est à l'initiative de chaque organisation – se poursuit aujourd'hui sous de multiples formes et ne doit pas être sous-estimé comme fondement de futures discussions sur ces mesures, lorsque les contraintes financières immédiates auront pu être levées.

Il est finalement assez original que les partenaires sociaux comme les ONG soient conviés à discuter et à proposer des mesures de relance économique et de création d'emplois dans un cadre macroéconomique, l'économie bas carbone montrant ici son potentiel de créativité sociale.

De ce point de vue, les dialogues sociaux de nature bipartite, s'inscrivant toujours dans des politiques nationales de moyen et long termes, partagent cette originalité, où la démocratie économique apporte sa contribution en termes de politique industrielle, d'efficacité énergétique, de formation professionnelle, d'emplois et de conditions de travail, sous la forme d'initiatives.

Selon les pays, les situations diffèrent très nettement en intensité d'initiatives, des pays comme l'Allemagne et la Belgique apparaissant foisonnant, comparé à la grande majorité des cas étudiés.

La question de la transition sociale reste toutefois largement ouverte

L'accent sur les politiques de lutte contre le changement climatique comme politique anticrise a permis à des concertations sociales et à des dialogues sociaux de voir le jour dans de nombreux pays européens, notamment lorsqu'il s'est agi de répartir les droits d'émissions de gaz à effet de serre entre secteurs, mais aussi pour atteindre les objectifs fixés.

En revanche, le volet « adaptation au changement climatique » est très peu présent dans les discussions entre partenaires sociaux ou avec les pouvoirs publics.

Pourtant, les études soulignent les perspectives de perte de nombreux emplois dans certains secteurs tels le tourisme et l'agriculture comme effet du changement climatique. Le défi d'un investissement continu pour améliorer les conditions de santé, de sécurité et de travail reste entier, même si cet investissement aurait aussi l'avantage d'attirer une main-d'œuvre qualifiée dans ces secteurs ou les conditions de santé, de sécurité et de travail peuvent y être difficiles, comme souligné par l'étude PNUE-OIT (2009).

Ainsi, les risques et les opportunités de la transition bas carbone auxquels devront faire face les travailleurs et les chefs d'entreprises devront être gérés de telle façon qu'ils n'aggravent pas la situation des plus faibles. L'initiative de l'alliance Villes-Emploi, en France, poursuit cet objectif.

La transition vers une économie bas carbone ne signifie pas seulement procurer des alternatives d'emplois verts aux travailleurs touchés par la transformation bas carbone, mais également former des travailleurs qualifiés, favoriser un dialogue social constructif, sensibiliser et former les entrepreneurs sur ces sujets.

Pour atteindre cet objectif, quelques initiatives sur la formation professionnelle, au-delà de l'efficacité énergétique, doivent constituer un instrument puissant de création de nouveaux emplois bas carbone, de reconversion des sans-emploi touchés par la transition et de transformation des emplois existants. Les nouvelles qualifications doivent être identifiées, comme le montrent l'initiative roumaine de cartographie des compétences, l'expérience portugaise d'Agence des nouvelles qualifications ou les tentatives d'anticipation faites en Espagne. Certains pays ont d'ores et déjà engagé des actions structurées dans le domaine de la formation professionnelle, à l'instar du Danemark et de l'Allemagne, qui ont intégré les programmes bas carbone dans leur système.

Cependant, nous pouvons constater que les outils d'anticipation de la transition socioéconomique bas carbone manquent cruellement, dans tous les pays d'Europe. Nous ne pouvons qu'inviter ardemment les partenaires sociaux à discuter de ces nouveaux outils, qui s'avèrent d'ores et déjà indispensables.

II. Aperçu des études réalisées ayant pour objet l'évaluation des effets des politiques de lutte contre le changement climatique sur l'emploi et les compétences

Un certain nombre d'études récentes ont été consacrées à l'analyse et à l'évaluation de ces effets et/ou au rôle du dialogue entre les acteurs (pouvoirs publics et partenaires sociaux). Cinq études qui portent sur ces questions sont présentées ci-dessous.

1. GHK (2009) : « Les effets du changement climatique sur l'emploi dans l'UE à moyen terme (d'ici 2020) »

GHK Consulting a été chargé de réaliser une étude destinée à contribuer au forum « Restructuration » organisé par la DG Emploi de la Commission européenne (les 22 et 23 juin 2009) sur « les effets du changement climatique sur l'emploi dans l'UE à moyen terme (d'ici 2020) ».

Les principales conclusions de cette étude

Politiques de lutte contre le changement climatique et restructurations

Il semble de plus en plus évident que l'importance des risques liés au changement climatique est telle que les gouvernements dans le monde entier, après une longue période de gestation, placent désormais les politiques de lutte contre le changement climatique au premier rang de leurs priorités, malgré la récession économique mondiale et les obstacles à l'investissement dans la transition vers une économie bas carbone. Cette transition vers une économie bas carbone est plutôt considérée comme un moyen de stimuler la demande et l'emploi (Nouveaux Pactes verts), comme l'ont déclaré les États-Unis et l'Union européenne.

Les politiques de lutte contre le changement climatique sont constituées d'une combinaison de réglementations traditionnelles (comme les normes relatives à l'efficacité énergétique et aux émissions) et de soutien aux nouvelles technologies. La tarification du carbone joue un rôle de plus en plus important dans cette combinaison de mesures. Ces politiques, dans certains secteurs tout au moins, sont soutenues par des initiatives qui visaient à protéger les entreprises pendant la période de récession (comme l'industrie automobile) et sont en partie destinées à promouvoir de nouvelles technologies et des produits à moindre intensité de carbone.

L'adaptation de l'industrie et des entreprises aux politiques de lutte contre le changement climatique constitue un bon exemple de processus de restructuration. Il est probable que ce processus d'adaptation et de restructuration crée de nombreuses perspectives – par exemple grâce à l'adoption rapide de nouvelles technologies innovantes – qui permettront de placer les entreprises européennes en tête de leurs concurrents mondiaux plus lents à anticiper le changement.

Inversement, un manque de prévision de la part des entreprises européennes peut mener à un ajustement précipité, réactif et forcé, qui pourrait fragiliser les entreprises et laisser leurs salariés insuffisamment préparés, ou formés, pour un autre emploi. Les politiques de lutte contre le changement climatique seront un élément moteur de l'évolution des acteurs économiques concernés.

Conséquences économiques et sectorielles

Les conséquences macroéconomiques globales des politiques de lutte contre le changement climatique ont été estimées à environ 1 % du PIB par an. Les retards dans la mise en œuvre des politiques ou l'adoption de mesures inefficaces auront pour conséquence d'accroître cette valeur. Il s'agit sans doute moins d'effets économiques globaux que d'impacts différents selon les secteurs économiques. Des secteurs risquent d'être durement touchés (comme, par exemple, l'extraction du charbon, à moins d'un développement rapide des technologies du charbon propre). Certains secteurs devraient connaître une augmentation de la demande (comme les renouvelables), tandis que d'autres seront obligés de modifier leurs produits pour maintenir leur compétitivité (comme l'automobile).

Les effets sur les différents secteurs dépendent de la mesure dans laquelle ils sont exposés à des coûts énergétiques plus élevés, à une concurrence internationale accrue ainsi que de l'ampleur de la transformation. Dans certains cas, le moteur du changement sera le besoin de réduire les coûts ; dans d'autres, le besoin de répondre à différentes préférences du marché. Mais il est probable qu'une modification considérable des processus et des produits soit nécessaire dans tous les cas. Comme dans l'ensemble de l'économie, ces effets risquent d'être d'autant plus importants que les mesures nécessaires seront mises en œuvre tardivement au plan sectoriel et au niveau de l'entreprise.

Effets sur le marché du travail

Les effets sur l'emploi des politiques de lutte contre le changement climatique sont à l'image de leurs conséquences économiques et sectorielles. Cependant, ils pourront être limités sur l'emploi total, mais se répercuteront considérablement sur l'emploi selon les secteurs, en raison notamment de l'influence des chaînes d'approvisionnement et des conséquences directes. En ce qui concerne le marché du travail, il n'existe pas de corrélation significative entre les secteurs à forte intensité énergétique (consommation d'énergie par unité produite) et les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre (emplois par unité produite). Toutefois, les secteurs qui emploient une main-d'œuvre importante (comme le commerce de détail et la construction) seront touchés, par exemple à cause de l'évolution des préférences des consommateurs ou du besoin d'adapter les systèmes de distribution.

Les effets des politiques de lutte contre le changement climatique sur les compétences sont moins bien définis. La transition vers une économie bas carbone favorisera toutefois la créativité et l'innovation et s'inscrira dans le cadre d'une orientation économique générale caractérisée par une meilleure gestion et des niveaux plus élevés de compétences. Actuellement, certains craignent déjà qu'une gestion inappropriée et le manque de compétences n'entravent la modification des méthodes de production et des produits nécessaires à l'émergence d'une économie bas carbone, qui suppose des programmes de formation adaptés et des initiatives apparentées.

Les réactions des entreprises

Au niveau de l'entreprise, deux aspects principaux doivent être pris en considération : d'une part, le degré de risque auquel l'entreprise est potentiellement exposée en raison de ses marchés et de ses méthodes de production ; d'autre part, l'état de préparation de l'entreprise.

Les risques dépendent dans une large mesure du secteur d'activité de l'entreprise. La capacité de réaction varie clairement d'une entreprise à l'autre, même si, dans une certaine mesure, une réponse collective par l'intermédiaire du dialogue social peut aider les entreprises à adopter les mesures appropriées.

La situation initiale pour les entreprises consiste à évaluer les risques et à définir les réponses commerciales appropriées sur la base de choix de gestion stratégique quant au niveau de conformité et aux résultats escomptés suite aux mesures adoptées.

Les études de cas des mesures prises par différentes entreprises portent sur la nature des risques, le besoin d'adaptation et le type de mesures adoptées pour relever ces défis.

Synthèse des principales conclusions de ces études de cas

Les facteurs à l'origine des politiques de lutte contre le changement climatique et autres mesures connexes

Jusqu'à présent, les raisons d'agir sont d'ordre stratégique plutôt que liées aux effets concrets du changement climatique ou aux pressions immédiates de la concurrence. La réglementation a joué un rôle plus important que les politiques de responsabilité sociale des entreprises (à l'exception des compagnies aériennes).

Les mesures prises à ce jour par les entreprises en réaction à ces facteurs

Sur le plan interne, les principales mesures prises à ce jour visent à améliorer l'efficacité énergétique.

Les mesures ayant pour objet de remplacer des biens et services à forte intensité énergétique sont également courantes et ont des effets immédiats sur les fournisseurs. Sur le plan externe, les entreprises ont établi des partenariats pour défendre et gérer leur action.

Les effets des politiques de lutte contre le changement climatique, en particulier sur l'emploi et les qualifications

Ces effets tendent à concerner les qualifications plutôt que les niveaux d'emploi proprement dits. De nouvelles compétences sont souvent nécessaires et le besoin d'améliorer les compétences actuelles est général. De nombreuses actions ont donc été consacrées à la mise en place de nouveaux programmes de formation, en particulier dans le domaine des compétences techniques.

Les implications potentielles d'une poursuite du changement climatique pour les entreprises

Les entreprises entendent anticiper et lutter contre le changement climatique sans attendre que de futurs facteurs ne les y poussent. Aucun changement majeur n'est attendu dans la stratégie globale de l'entreprise, sauf dans le secteur du ciment et des compagnies aériennes, où le système communautaire d'échange de quotas d'émission devrait avoir des conséquences importantes.

Les enseignements immédiats pour les entreprises en général

Le principal enseignement tiré par tous est l'avantage d'occuper une place de premier plan dans la lutte contre le changement climatique en suivant une orientation stratégique claire. Les autres leçons communes concernent la nécessité de participer à un stade précoce aux processus de définition des politiques afin de les influencer, la nécessité d'associer le personnel, de le sensibiliser et de développer sa capacité d'action via l'acquisition de compétences et la formation.

Et enfin, la nécessité d'inclure la chaîne d'approvisionnement en surveillant son impact environnemental, en sensibilisant davantage tous les acteurs et en les aidant à adopter des modèles de production économes en énergie.

2. **Syndex, S. Partner et WMP (2009) : « Les dérèglements climatiques, les nouvelles politiques industrielles et les sorties de crise »**

Cette étude, commandée par la CES, réalisée avec le soutien de la DG Emploi de la Commission européenne et publiée en 2009, tient compte de la crise de 2008 et 2009 et de la possibilité de se saisir de ses effets et conséquences pour accélérer la transition vers une économie bas carbone, avec ou sans croissance économique.

Les principales conclusions de cette étude

Comment maîtriser les risques de désindustrialisation rapide par les fuites de carbone?

Les politiques de lutte contre le changement climatique s'inscrivent dans un contexte général marqué par un affaiblissement relatif des industries européennes. Pour y faire face, les nouvelles politiques industrielles doivent par conséquent intégrer simultanément un volet défensif par la lutte contre les fuites de carbone et un volet offensif par la mise au point et la généralisation de technologies propres et bas carbone. L'exposition aux fuites de carbone est donc le lot de toute industrie intensive en énergie et mondialisée par ses échanges.

Cette étude formule notamment trois recommandations : l'édiction de normes carbone définies par secteur afin de déterminer les meilleurs bouquets technologiques possibles ; la création d'une agence européenne de normalisation au-dessus des parties, chargée de l'application de ces normes ; la promotion et l'organisation d'une traçabilité du carbone pour tout produit échangé dans le monde.

Dans ces conditions, les comparaisons entre technologies ou entre modes de production, appelées *benchmarks*, peuvent faire l'objet de définitions économique, sociale et environnementale articulant compétitivité, sobriété énergétique et travail décent.

Les enjeux de la recherche et développement bas carbone

Au départ, le marché des droits d'émission était censé financer les investissements des opérateurs pour réduire leurs émissions de CO₂. La première période comme la seconde n'ont pas abouti à ce résultat pour plusieurs raisons, dont la principale est la surallocation de quotas, mais c'est aussi et surtout parce que ce mécanisme ne fonctionne pas.

Résultat d'un partenariat public-privé, le programme de R&D UICOS (*Ultra-Low CO₂ Steelmaking*), dans le secteur sidérurgique, donne aux industriels du secteur une base à partir de laquelle ils peuvent engager les premières étapes des transitions technologiques bas carbone nécessaires au cours des prochaines années.

Une initiative similaire à UICOS a été prise récemment dans les technologies du charbon propre par la création de la plateforme ZEP. Globalement, cela reste toutefois largement insuffisant.

La solution qui consiste à lier l'octroi de droits d'émission à des dépenses de R&D dédiées aux technologies bas carbone pourrait s'avérer efficace dans un cadre concurrentiel.

Le captage et le stockage du CO₂ (CSC) : une technologie de transition plurisectorielle et territoriale

Le captage, le transport et le stockage du CO₂ apparaissent aujourd'hui comme une technologie indispensable à de nombreux secteurs pour atteindre les objectifs de réduction des émissions de CO₂ dans les prochaines années. C'est le cas de la chimie, du raffinage, de la production d'acier comme de ciment, mais aussi de l'électricité produite à partir des énergies fossiles.

Technologie de transition avant l'avènement des technologies vertes, elle signifie la construction de nouvelles infrastructures régionales communes à plusieurs industries.

Stratégiques, ces technologies de capture et de stockage sont complémentaires au développement des énergies renouvelables.

L'impératif du développement des énergies renouvelables

Toutes les prévisions indiquent une croissance des emplois liés aux énergies renouvelables au cours des prochaines décennies. Le niveau élevé des investissements nécessaires au développement des capacités en énergies renouvelables aura pour corollaire une croissance de l'emploi dans l'ingénierie, les machines et équipements et d'autres secteurs.

La gestion des transitions pour une Europe industrielle

Jusqu'à présent, la politique bas carbone n'est pas la cause des restructurations qui ont supprimé des emplois en 2009 ou au cours des années précédentes. En revanche, à l'avenir, la perspective d'une économie bas carbone contribuera sans aucun doute à déstabiliser la main-d'œuvre employée dans les secteurs à forte intensité de carbone.

De la même façon, les politiques d'investissement bas carbone modèleront l'emploi de demain et sont porteuses de suppressions de postes de travail existants.

La question de l'emploi doit être examinée d'un double point de vue : le premier réside dans la transition des emplois existants et leurs caractéristiques au vu des emplois de demain ; le second réside dans la création d'emplois liés aux politiques transversales dans les domaines de l'énergie, de l'efficacité énergétique, comme des processus industriels ou encore des transports et des réseaux intelligents.

Selon cette étude, une transition juste est à la fois indispensable pour maintenir en Europe une industrie compétitive, possible grâce à une anticipation de la conversion professionnelle des nombreux salariés concernés, et gérable si le cadre dans lequel elle s'exerce :

- Examine les questions de qualité et de localisation des emplois concernés ;
- Définit les cadres du dialogue social et sociétal indispensable à mettre en œuvre.

Atteindre cet objectif suppose la création de nouvelles institutions qui permettront aux débats de se dérouler et aux différents acteurs de faire valoir leur point de vue et leurs intérêts pour déboucher sur des consensus où l'activité et l'emploi industriel sont intégrés dans la vie régionale.

- Définit la place des pouvoirs publics, de l'État et des collectivités territoriales dans le financement des transitions professionnelles et des infrastructures nécessaires.

3. PNUE, OIT, OIE, CSI (2008) : « Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone »

L'étude intitulée « Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone » a été réalisée en 2008 par l'Institut Worldwatch (avec l'assistance technique du Global Labour Institute de l'Université Cornell) et commandée dans le cadre de l'initiative conjointe du PNUE, de l'OIT, de l'OIE et de la CSI.

Les principales conclusions de cette étude

L'évolution des structures de l'emploi et de l'investissement liée aux efforts déployés pour faire face au changement climatique et à ses effets a déjà créé de nouveaux emplois dans de nombreux secteurs et économies et pourrait en créer des millions d'autres, dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement.

Toutefois, cette étude indique également que le processus de changement climatique déjà en cours va continuer à produire des effets négatifs sur les entreprises, les travailleurs et leurs familles, en particulier ceux dont les moyens de subsistance dépendent de l'agriculture et du tourisme. Il est par conséquent urgent de prendre des mesures pour faire face au changement climatique et à ses effets, des mesures qui devraient être conçues de manière à créer des emplois décents.

Même si cette étude est généralement optimiste quant à la création de nouveaux emplois pour répondre au changement climatique, elle signale que nombre de ces nouveaux emplois risquent d'être « sales, dangereux et complexes ». Les secteurs préoccupants à cet égard, notamment dans les économies en développement, comprennent l'agriculture et le recyclage, où les contrats précaires, les faibles rémunérations et l'exposition à des matériaux dangereux pour la santé sont fréquents. Ces secteurs doivent évoluer rapidement.

Les emplois verts réduisent l'impact environnemental des entreprises et des secteurs économiques, pour finalement le ramener à un niveau soutenable. Cette étude porte principalement sur les « emplois verts » dans l'agriculture, l'industrie, les services et l'administration.

L'étude indique que le changement climatique en soi, l'adaptation qu'il requiert et les efforts pour l'endiguer en réduisant les émissions ont une incidence profonde sur le développement économique et social, les modèles de production et de consommation et, par conséquent, sur l'emploi, les revenus et la réduction de la pauvreté. Ces conséquences sont à la fois porteuses de risques et de promesses pour les populations actives de tous les pays, mais particulièrement pour les populations les plus vulnérables dans les pays les moins avancés et dans les petits États insulaires. Selon cette étude, ces risques et promesses concernent non seulement les travailleurs, mais aussi les employeurs, c'est pourquoi les pouvoirs publics doivent soutenir et assister les employeurs si nécessaire.

L'étude plaide en faveur de « transitions justes » pour ceux qui sont affectés par la mutation vers une économie verte et ceux qui doivent s'adapter au changement climatique en procurant des alternatives économiques et des perspectives d'emploi aux entreprises et aux travailleurs. Selon cette étude, un dialogue social fructueux entre gouvernements, travailleurs et employeurs sera indispensable, non seulement pour apaiser les tensions et encourager des mesures économiques, sociales et environnementales, prises en connaissance de cause et plus cohérentes, mais aussi pour que tous les partenaires sociaux soient associés à l'élaboration de ces politiques.

L'étude recommande un certain nombre de voies vers un avenir plus durable en orientant les investissements vers des mesures peu coûteuses qui devraient être prises immédiatement, notamment : évaluer le potentiel de création d'emplois verts et en suivre l'évolution afin d'établir un cadre pour les politiques et les investissements ; remédier à la pénurie actuelle de compétences en répondant aux besoins de qualifications parce que les technologies et ressources disponibles ne peuvent être efficacement déployées qu'avec des employeurs compétents et des travailleurs qualifiés ; garantir la contribution de chaque entreprise et secteur économique à la réduction des émissions de gaz à effet de serre grâce à des initiatives de gestion de la main-d'œuvre qui favorisent les lieux de travail respectueux de l'environnement.

4. **Syndex, Istas, Wuppertal Institute (2007) : « Impact sur l'emploi du changement climatique et des mesures de réduction des émissions de CO₂ dans l'Union européenne à 25 à l'horizon 2030 »**

L'étude « Changement climatique et emploi » (titre complet : « Impact sur l'emploi du changement climatique et des mesures de réduction des émissions de CO₂ dans l'Union européenne à 25 à l'horizon 2030 ») a été réalisée en 2007 par un consortium (Syndex – Istas – Wuppertal Institute) et répond à une commande conjointe de la DG Environnement de la Commission européenne et de la CES, pour une contribution à une meilleure compréhension des liens entre changement climatique et emploi. Cette étude a également bénéficié du soutien financier de la DG Environnement et de six gouvernements européens (Belgique, Espagne, Finlande, France, Italie, Royaume-Uni).

Cette étude examine tout d'abord les implications potentielles pour l'emploi, en Europe, du changement climatique, qui a déjà commencé et va se poursuivre. La seconde partie de l'étude analyse les enjeux pour l'emploi de la transition vers une économie européenne plus sobre en CO₂ à l'horizon 2030, dans quatre secteurs économiques clés : la production d'énergie, les transports, les industries de l'acier et du ciment et le bâtiment/la construction.

L'étude adopte une perspective sectorielle sur la base de modèles sectoriels. C'est essentiellement au niveau des secteurs économiques que peuvent apparaître des déséquilibres entre l'offre et la demande d'emplois et de qualifications qui découleront de la mise en œuvre des mesures d'adaptation et d'atténuation. Ces déséquilibres peuvent être transitoires ou s'étendre sur une longue période. Le bénéfice global de la prévention du réchauffement climatique pour l'emploi peut ainsi masquer des mouvements d'emplois significatifs à l'échelle des secteurs ou des régions.

Le changement climatique représente un défi inédit pour les politiques de l'emploi et pour les partenaires sociaux : les gains et les pertes d'emplois attendus sont d'une ampleur considérable, et aucun secteur ne peut s'abstraire des conséquences du changement climatique, soit qu'ils soient directement touchés par le réchauffement, soit qu'ils aient à subir les effets, positifs ou négatifs, des mesures prises pour lutter contre le réchauffement.

Si les questions de l'emploi et des ressources humaines ne sont pas davantage intégrées dans les politiques du climat, on peut s'attendre à ce qu'elles deviennent une entrave significative aux transformations économiques, technologiques et sociétales exigées pour gérer la transition vers une économie plus sobre en carbone et pour que les sociétés puissent s'adapter aux effets du changement climatique, désormais inéluctables.

Ceci démontre, par conséquent, qu'une action vigoureuse sur le changement climatique, composée à la fois de mesures d'atténuation et d'adaptation, devrait reposer sur deux éléments essentiels : la mise en place, sans tarder, des options politiques les plus efficaces pour réaliser le double dividende de la lutte contre le changement climatique et de la création d'emplois de qualité, d'une part, et instaurer les instruments pour anticiper et accompagner de manière socialement responsable les mutations économiques et sociales nécessaires d'autre part.

Les principales conclusions de cette étude

Même un changement climatique modéré affectera l'activité économique et l'emploi en Europe. Certaines régions et certains secteurs économiques seront particulièrement vulnérables. Un réchauffement plus intense aura probablement des conséquences néfastes.

La première partie de l'étude, qui porte sur l'impact du changement climatique sur l'emploi, se concentre sur trois régions d'Europe : la péninsule Ibérique, l'Allemagne et la Scandinavie. Même dans l'hypothèse optimiste où le changement climatique serait graduel et modéré (de l'ordre de + 2° C), l'activité économique et l'emploi dans ces pays seront affectés de manière significative.

Tous les secteurs examinés dans l'étude, à savoir l'agriculture, la sylviculture, la pêche, le tourisme, les finances et assurances, la santé, les infrastructures et l'énergie, devront faire face, à des degrés divers, aux effets du réchauffement. Celui-ci a déjà des conséquences, notamment dans l'agriculture et le tourisme. Un réchauffement plus intense serait généralement néfaste, avec un risque plus élevé de réactions non linéaires et de changements brutaux.

Les mesures permettant à l'Union européenne de réduire ses émissions de CO₂ d'environ 40 % en 2030 ne détruisent globalement pas d'emplois, mais induisent des modifications substantielles de l'offre et de la demande d'emplois et de qualifications au sein des secteurs comme entre eux.

Le choix entre ces différentes options peut dépendre des résultats du dialogue social, qui, en identifiant les opportunités et en favorisant les transitions professionnelles, peut renforcer les aspects positifs des mutations nécessaires.

L'emploi dans le secteur de la production d'énergie est sensible aux politiques d'économie d'énergie. Toutefois, globalement, l'effet net des économies d'énergie sur l'emploi serait positif.

Une politique climatique bien conçue peut contribuer au maintien de l'emploi dans les industries intensives en énergie en Europe.

Cela exige toutefois une redéfinition de la politique climatique actuelle de l'Union européenne.

Le transport recèle un énorme potentiel de création d'emplois dans les modes de transport alternatifs aux véhicules routiers (camion, voiture, moto), mais comporte des risques pour la filière automobile et le fret routier.

Le secteur du bâtiment/de la construction constitue un gisement très important d'emplois, mais doit relever les défis de la formation au « bâtiment durable » et de l'innovation.

5. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Andrea Broughton (2009) : « Une économie européenne plus verte : réponses et initiatives des États membres et des partenaires sociaux »

Cette étude (Andrea Broughton, 2009) d'Eurofound recense les réponses et initiatives des partenaires sociaux nationaux et des gouvernements en faveur d'une économie européenne plus verte et bas carbone. Outre la mise en évidence des actions innovantes menées par les partenaires sociaux, ce rapport présente les différences entre les structures nationales bipartites et tripartites qui traitent et débattent des questions relatives au développement durable et à l'économie verte.

Ce rapport examine les réponses, les initiatives et les activités des gouvernements nationaux et des partenaires sociaux dans les États membres de l'UE ainsi qu'en Norvège en faveur d'une économie plus verte et visant à optimiser le potentiel de création d'emploi dans ce nouveau domaine. Ce rapport examine en particulier les diverses mesures prises par les gouvernements en vue de stimuler l'économie dans le contexte actuel de crise économique mondiale.

- *Structures de dialogue tripartite consacrées aux questions environnementales*

S'agissant de l'existence de structures et de processus de dialogue social tripartite sur les questions liées à l'environnement, un tableau mitigé se dessine. Certains pays affichent une activité intense, à la différence d'autres pays où il existe pourtant un dialogue social tripartite bien implanté.

L'étude porte principalement sur des exemples de pays (Danemark, Finlande, Espagne, France, Belgique, République tchèque, Autriche) dans lesquels des initiatives de dialogue social tripartite visent à stimuler l'économie et à promouvoir un agenda environnemental.

Les gouvernements, les syndicats, les employeurs et d'autres parties prenantes dans toute l'Europe s'accordent largement à considérer que l'économie verte peut créer un nombre important d'emplois à l'avenir. L'un des principaux enjeux réside par conséquent dans la façon de libérer le potentiel de ce domaine et de l'exploiter pour redynamiser des économies qui souffrent de la récente crise économique. Dans certains pays, les gouvernements collaborent avec les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes pour contribuer à définir des stratégies de développement d'une économie verte (ex. l'Autriche, la Slovaquie, le Royaume-Uni, la Roumanie, la Lituanie, la Belgique, l'Italie).

- *Les réponses, les initiatives et les instruments des partenaires sociaux*

Les partenaires sociaux nationaux dans la plupart des pays qui font l'objet de cette étude sont actifs de diverses manières dans le domaine de la politique environnementale et de l'économie verte. Certains partenaires sociaux travaillent en collaboration avec le gouvernement sur une base tripartite. D'autres prennent des initiatives propres, sur une base bilatérale ou unilatérale.

- *Les positions et les stratégies des partenaires sociaux concernant l'agenda environnemental*

Les partenaires sociaux dans l'ensemble des pays européens cherchent activement à promouvoir l'agenda environnemental.

Les employeurs et les syndicats ont réalisé un large éventail d'activités dans ce domaine au cours des dernières années, y compris la publication de documents de position et la mise en place d'organes spécifiques pour examiner les questions liées à l'environnement. Les questions abordées comprennent notamment le logement, l'efficacité énergétique et l'utilisation des énergies renouvelables, les transports et les marchés publics.

- *Stratégies et actions unilatérales et conjointes des partenaires sociaux*

Ces mesures prennent la forme d'activités de sensibilisation, de dialogue bilatéral, d'initiatives de renforcement des capacités et de formation à l'intention des membres.

Il existe un certain nombre d'exemples de dialogue bilatéral sur des questions liées à l'environnement entre les représentants des employeurs et des travailleurs ainsi que d'initiatives menées dans des secteurs particuliers (Danemark, Norvège, Italie).

Principales conclusions de cette étude

- Le rapport montre que les gouvernements et les partenaires sociaux dans la plupart des pays cherchent activement à promouvoir « l'agenda écologique ». Ces initiatives portent notamment sur la production d'énergies renouvelables (dont l'énergie marée motrice, l'énergie solaire et l'énergie éolienne), l'efficacité énergétique, les transports durables, l'approvisionnement en eau, la gestion des déchets et l'agriculture raisonnée. Le rapport recense également plusieurs initiatives innovantes qui peuvent être échangées et diffusées en tant qu'exemples de bonnes pratiques.
- Les informations présentées dans ce rapport par les centres nationaux d'Eurofound révèlent que l'agenda écologique et les politiques environnementales sont plus développés dans certains pays que dans d'autres. Dans les pays scandinaves et en Allemagne, les responsables politiques et les partenaires sociaux sont activement engagés dans la promotion des questions environnementales depuis un certain temps, tandis que, dans certains des nouveaux États membres, les questions liées à l'environnement ne sont inscrites au programme de travail que depuis peu.

- Les types d'actions et d'initiatives menées dépendent également des caractéristiques particulières d'une économie nationale. Les actions menées dans le cadre de l'agenda environnemental tendront par conséquent à privilégier l'industrie automobile, l'agriculture ou le tourisme dans les pays où ces secteurs jouent un rôle important dans l'économie.
- Les partenaires sociaux dans toute l'Europe se sont mobilisés dans toute une série d'actions, dont la publication de déclarations politiques, l'organisation de conférences et d'ateliers pour discuter des questions liées à l'environnement et la création de programmes de formation pour garantir que les adhérents acquièrent les compétences nécessaires. Comme dans le cas des actions menées à l'initiative des gouvernements nationaux, les actions des partenaires sociaux varient selon les pays. Certains partenaires sociaux, souvent dans les nouveaux États membres, n'ont pas autant d'expérience en la matière que leurs homologues dans les « anciens » États membres de l'UE-15. Dans certains pays où les partenaires sociaux sont moins actifs, des initiatives sont souvent prises par les ONG.
- On relève des différences évidentes dans les approches des représentants du patronat et des salariés, les premiers s'efforçant davantage de garantir le maintien de la compétitivité dans une économie verte. Pour leur part, les organisations syndicales ont souvent tendance à mener des actions de lobbying et des campagnes s'adressant aux gouvernements et au milieu des affaires.
- Le problème du manque de personnel qualifié a été soulevé à l'échelle européenne, mais également dans certains pays. Dans le cadre des efforts déployés pour combler ces pénuries, les partenaires sociaux britanniques se sont activement engagés en faveur de la promotion de stratégies visant à accroître le niveau de compétences requises dans l'économie verte. De même, l'étude évoque les difficultés qui peuvent apparaître quant à la mise en rapport à l'échelle internationale des nouvelles compétences et qualifications.
- De façon générale, une économie plus verte impose l'adoption d'une vision et la mise en œuvre de ressources à long terme ainsi qu'un cadre politique solide qui garantisse une transition sans heurts vers des technologies et des industries vertes.
- Quant aux structures institutionnelles, il est probable qu'une économie plus verte exige un certain repositionnement des principaux acteurs et des processus du dialogue social. À titre d'exemple, de nouvelles organisations de partenaires sociaux ou des sous-sections des organisations existantes peuvent commencer à jouer un rôle dans le processus de dialogue social. Parallèlement, de nouveaux processus et structures peuvent être créés pour débattre des questions émergentes sur l'emploi liées à la croissance de l'économie verte.

III. Revue par pays

1. Allemagne

En 2008, l'Allemagne avait déjà atteint les objectifs fixés dans le cadre du Protocole de Kyoto³. Depuis, elle s'est engagée sur de nouveaux objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre nettement plus ambitieux ; elle s'est fixé pour 2020 un objectif de réduction des émissions de 40% (- 14% ont été définis dans le cadre du Paquet européen Climat-énergie) et, à l'horizon 2050, une réduction de 80%.

La concertation sociale porte davantage sur les questions d'atténuation que sur celles liées à l'adaptation au changement climatique.

En Allemagne, il n'y a pas de tradition de concertation tripartite État-Syndicat-Patronat⁴, mais un droit fondamental au dialogue social et à la négociation collective entre organisations d'employeurs et syndicales, garanti dans la Constitution (article 9 GG). Cependant, pour les initiatives sur la lutte contre le changement climatique ou en faveur d'une transition vers une économie dite « verte », le gouvernement et/ou les pouvoirs publics aux niveaux régional et local y sont souvent associés ou en sont à l'initiative.

L'Allemagne a une longue tradition de concertation entre partenaires sociaux aux niveaux sectoriel et régional ; la gestion de l'impact des politiques d'atténuation du changement climatique sur l'emploi et les compétences ne fait pas exception.

Au niveau fédéral, un Conseil du développement durable a été créé en 2001, dans un but de consultation sur l'économie et les emplois verts. Il est constitué de 15 représentants. Le Parlement fédéral (*Bundestag*) a créé une Commission d'enquête sur la croissance durable (Enquete-Kommission « Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität ») en janvier 2011, avec la participation des organisations patronales et syndicales.

1.1 Initiative tripartite et tripartite +

The « Network Resource Efficiency »

Cette initiative a été lancée en mars 2007 par la confédération syndicale allemande DGB et ses organisations affiliées (IG Metall et IG BCE), menée actuellement par un collège d'acteurs qui réunit le ministère fédéral de l'Environnement, de la protection de la nature et de la sécurité nucléaire (BMU), les partenaires sociaux, le secteur industriel de la métallurgie et de la chimie, des associations, ainsi que des chercheurs. L'objectif de ce réseau est de mettre en place des plans d'actions pour développer l'efficacité dans l'usage des ressources dans le secteur industriel (énergie et matières premières) et ainsi contribuer au verdissement de l'industrie. Ils intègrent les aspects liés aux besoins de qualifications et d'éducation-formation professionnelle.

³ Selon l'Agence européenne de l'environnement. Objectif visé pour 2012 : -21% par rapport à 1990, Objectif atteint en 2008 : - 22,2% par rapport à 1990 à 958 millions tonnes equ.. CO₂.

⁴ Le dialogue social en Allemagne est encadré par la loi. Celle-ci stipule que le dialogue est exclusivement bilatéral (entre les partenaires sociaux uniquement).

Dans le cadre de cette initiative, le DGB et ses organisations affiliées ont lancé et réalisé, en coopération avec le ministère de l'Environnement (BMU), des programmes de formation des membres des Conseils d'entreprise et des salariés sur l'efficacité des ressources, en premier lieu dans l'industrie de l'aluminium, qui réunit l'organisation syndicale IG Metall et l'association allemande des producteurs d'aluminium GDA. Le ministère de l'Environnement (BMU) participe aux débats, dont l'objectif principal est d'échanger sur les expériences de bonnes pratiques afin d'améliorer l'efficacité énergétique de la filière aluminium, de sa production à son recyclage.

L'expérience a été également initiée par la Fondation HBS (Hans-Böckler-Stiftung) et mise en œuvre dans l'industrie des plastiques conjointement par l'organisation syndicale IG BCE et par l'association des employeurs de cette industrie (GKV).

D'autres secteurs ont également lancé plus récemment une telle initiative dans le cadre d'un dialogue sectoriel, la machine-outil et les technologies trans-sectorielles.

Dans un autre domaine une expérience comparable a été également initiée par la Fondation HBS (Hans-Böckler-Stiftung) et mise en œuvre dans l'industrie des plastiques conjointement par l'organisation syndicale IG BCE et par l'association des employeurs de cette industrie (GKV).

L'Alliance pour l'Emploi et l'Environnement

L'Alliance pour l'Emploi et l'Environnement est un projet mené dès le début par la Confédération allemande des syndicats (DGB⁵) accompagnée de ses affiliés.

En 1998, la DGB et ses affiliés ont lancé un vaste programme de rénovation du bâti existant. L'objectif premier de ce programme était de faire baisser la consommation d'énergie dans le secteur du bâtiment (et donc permettre une réduction des émissions de CO₂) en améliorant l'isolation des bâtiments, en développant et en installant des appareils diffusant de la chaleur plus modernes, et enfin, en installant des technologies qui fournissent de l'énergie provenant de sources renouvelables. En parallèle, ce programme devait permettre la création d'environ 100 000 emplois/an dans les domaines ciblés par ce programme.

Un an plus tard, ce programme a été repris dans le cadre d'une alliance qui réunit un panel plus large d'acteurs : gouvernement, partenaires sociaux et organisations environnementales non gouvernementales. Les objectifs de cette Alliance pour l'Emploi et l'Environnement reprennent ceux fixés par le programme de la DGB. Cette initiative est apparue comme un véritable succès tant les résultats ont dépassé les objectifs envisagés.

Les objectifs de cette initiative :

- rénover 300 000 appartements/ an ;
- créer et/ou préserver 200 000 emplois ;
- réduire les émissions de CO₂ de 2 millions de tonnes par an ;
- réduire la facture énergétique des locataires et propriétaires ;
- désendetter l'État de minimum 4 milliards de dollars, à travers la réduction des coûts du chômage, l'augmentation des rentrées fiscales... ;
- réduire la dépendance du pays vis-à-vis des importations d'énergies fossiles.⁶

Le mécanisme du projet : « les propriétaires, locataires ou associations de logements soumettent des projets de rénovation à l'Alliance, en incluant des informations sur la réduction de la

⁵ Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (<http://www.dgb.de/>)

⁶ Dr Werner Schneider (DGB), Présentation à Cornell University ILR School New-York, 7-8 mai 2007

consommation d'énergie qui y serait liée. Les projets sont choisis prioritairement sur la base du critère de l'amélioration de l'efficacité énergétique (isolation thermique, technologies avancées de chauffage, utilisation des énergies renouvelables, systèmes de ventilation...). Si le projet est accepté, le candidat bénéficie d'un crédit à taux préférentiel pour son investissement. »

Le gouvernement a financé ce plan d'action à hauteur de 1,48 milliards d'euros par an entre 2001 et 2005, de 6 milliards d'euros par an entre 2006 et 2009. De plus, en tenant compte de l'ensemble des crédits réalisés, ce sont plus de 21 milliards d'euros qui ont été mis à disposition sur la période 2001-2008 pour faire fonctionner ce plan d'action à hauteur de 36 milliards d'euros. Le plan d'action a entraîné des investissements d'un montant de 71 milliards d'euros en 10 ans. Les paquets de mesures anti-crise pour la période 2009-2010 ont prévu de renforcer ce plan

Les résultats de ce projet : *ce projet a eu des effets positifs. Tout d'abord, le développement de nouvelles technologies a permis l'émergence de nouveaux marchés. Ensuite, les effets positifs se sont ressentis dans des villes où les quartiers apparaissent comme plus dynamiques, mieux organisés et plus durables. Enfin, cette initiative a permis la création de nombreux emplois verts principalement dans le domaine de l'artisanat, de la construction (...) mais également dans la production de nombreux produits (verre isolant, matériaux d'isolation thermiques), et enfin, des emplois verts sont apparus dans certaines activités comme l'architecture, le conseil et l'ingénierie.*

Ce programme a permis de rénover plus de 2,4 millions d'appartements., induisant une réduction des émissions de CO2 de 1 million de tonnes en 2006 et de 1,5 million de tonnes en 2009. Il a également permis la création de 221 000 emplois en 2008 et de 340 000 emplois en 2010 .

Sources : DGB et ministère BMU

L'Alliance Berlinoise pour le Climat

L'entreprise publique municipale de l'Eau de Berlin « Berliner Wasserbetriebe⁷ » est membre de cette Alliance, signataire du Traité de Berlin pour la protection du climat⁸. C'est un réseau composé de 13 entreprises publiques et du Sénat de la ville de Berlin. Au niveau de l'entreprise, un groupe de travail Climat coordonne les activités de production d'énergies renouvelables et de services d'efficacité énergétique en lien avec les questions climatiques. Avec les partenaires sociaux et les autorités publiques, cette entreprise publique municipale mène également des actions sur l'adaptation au changement climatique. Elle participe aux travaux du groupe de travail national sur le changement climatique organisé par les fédérations de l'eau comme DWA (*German Association for Water, Wastewater and Waste*) et BDEW.

1.2 Initiatives bipartites

Dans deux secteurs industriels, la chimie et le ciment, le dialogue social sectoriel a été mis en œuvre sur plusieurs champs ayant trait à l'efficacité énergétique et à la protection de l'environnement : l'initiative *Wittenberg Process*⁹ réunit les partenaires sociaux du secteur de la chimie (organisation patronale BAVC et organisation syndicale IGBCE) afin d'améliorer les conditions de travail sur les lieux de travail. Le dialogue social porte ici sur la protection de l'environnement, la sécurité et la santé, pour les salariés et pour les consommateurs.

⁷ <http://www.bwb.de/content/language1/html/index.php>

⁸ *Berliner Klimaschutzvereinbarung.*

⁹ http://www.un.org/esa/dsd/dsd_aofw_mg/mg_worktradunio_specday/casestud10.shtml

Un codex éthique en 2008 a été co-réalisé pour promouvoir l'aide au processus de dialogue dans l'entreprise sur ce champ ainsi que sur les programmes de formation pour les managers et les conseils d'entreprise.

« L'initiative pour la durabilité dans le secteur du Ciment » réunit les partenaires sociaux de ce secteur en Allemagne, et vise à atteindre les objectifs suivants : améliorer la démarche « développement durable » comme principe guidant la stratégie des entreprises du secteur du ciment. Définir et développer des projets de meilleures pratiques, l'aide au dialogue social et la production et diffusion d'information sur les pratiques de développement durable dans ce secteur.

L'initiative du **projet Traité climatique urbain** (Stadtvertrag Klimaschutz) (Bipartite +) est un exemple d'initiative au niveau local à Berlin sur le développement de technologies de chauffage pour les particuliers, menée conjointement par l'organisation syndicale régionale du DGB, la chambre des Métiers et la Chambre de Commerce et d'industrie de Berlin et une ONG (BUND Berlin). Le projet a également mis en place un site web où les citoyens de la ville peuvent discuter de leur projet individuel d'économie d'énergie.

1.3 Partenariats (public-privé)

Dans le secteur de la construction, la Confédération allemande de l'Artisanat (ZDH¹⁰) ainsi que la Fédération nationale de la construction (ZDB) coopèrent étroitement avec le gouvernement fédéral, les agences environnementales fédérales et les institutions bancaires (KfW), sur les enjeux liés au changement climatique et à l'efficacité énergétique, dans le cadre de l'initiative « Climat cherche Protection » (*Klima sucht Schutz*). Leurs actions conjointes portent essentiellement sur les méthodes et les procédures d'octroi de subventions pour les propriétaires et les patrons de PME.

L'objectif de ces subventions est l'introduction de nouvelles méthodes permettant d'améliorer l'efficacité énergétique et de développer les applications des énergies renouvelables dans les constructions. Cette initiative intègre un programme de formation professionnelle pour les métiers de couvreurs, peintres et vernisseurs. L'initiative porte également sur la création par ZDH d'un site web (co-financé par le ministère de l'Environnement) fournissant des informations sur la protection du climat, les moyens d'y faire face (conseils en efficacité énergétique), et pour motiver les particuliers et les commerçants à devenir activement engagés sur ces enjeux qui par ailleurs génèrent des économies.

En outre, ZDH, en partenariat avec la Fondation fédérale de l'Environnement, a lancé en 2009 un projet « Habitat économie d'énergie – profits pour tous » avec l'objectif de qualifier les salariés des PME du secteur à l'efficacité énergétique dans les habitations individuelles.

ZDH promeut également une participation plus active de l'artisanat dans le projet « *e-mobility* ».

L'initiative « Partenariat pour la protection du Climat » lancée en 2009 par l'État fédéral (ministère de l'Environnement et ministère de l'Économie et de la Technologie) en partenariat avec l'Assemblée allemande des chambres de commerce et d'industrie (DIHK) a pour objectif de qualifier les salariés de 3 300 entreprises aux fonctions de managers énergétiques.

¹⁰ Zentralverband Des Deutschen Handwerks (<http://www.zdh.de/>)

Dans le secteur de l'électricité, au niveau local, les compagnies de gaz, d'électricité et de chaleur, avec l'association allemande des entreprises communales (VKU¹¹); 1 400 entreprises affiliées exploitant des capacités de 13 300 MW et employant 220 000 salariés, travaillent de concert sur l'amélioration des infrastructures en développant des projets de cogénération (CHP) à 90 % d'efficacité énergétique, des projets d'investissements en énergies renouvelables et en aidant les propriétaires d'habitation en audit énergétique. L'objectif des projets financés est d'augmenter la production décentralisée et innovante d'énergie durable pour mieux garantir l'indépendance énergétique du territoire.

L'initiative HEAG *Südhessische Energie AG* (HSE) de développement d'unités de production de biogaz est emblématique de cette approche, ainsi que SWM (entreprise publique municipale de services de Munich), dont l'objectif est de produire d'ici à 2025 de l'électricité verte pour satisfaire la totalité des besoins du secteur résidentiel de la ville. À Munich, SWM¹² mène des actions aux niveaux local, régional et européen. Elle mène des investissements dans d'autres pays européens : par exemple, elle développe l'éolien *off shore*, car les capacités de Munich sont limitées.

L'Institut public de formation professionnelle (BIBB) et l'Association allemande des chambres de commerce et d'industrie (DIHK) ont lancé, en coopération, une enquête sur la dimension développement durable des futurs programmes d'apprentissage (intégrant les besoins en matière d'efficacité énergétique).

Une coopération a été initiée en 2010 et est toujours en cours entre DGB et les deux ministères (ministère de l'Économie et de la Technologie et ministère de l'Environnement-) dans le cadre du projet de loi définissant les conditions de développement des projets pilotes de captage et stockage de CO₂ en Allemagne (CCS en anglais).

1.4 Initiatives unilatérales

Initiatives syndicales

La confédération syndicale allemande DGB, dans le cadre du centre de formation, propose des groupes de travail et sessions sur de nombreuses thématiques environnementales, dont les politiques énergétiques et climatiques, y compris l'efficacité énergétique. DGB a adopté sa position et stratégie en matière de politiques climatiques dans une résolution nationale exécutive intitulée « *Energy Policy DGB Hypotheses, Sustainable energy against the background of climate policy requirements* », adoptée en mars 2009 et confirmée par son congrès de 2010.

Initiatives patronales

L'initiative « Économie et protection du climat » a été lancée en 2009 par BDI (Fédération des industries allemandes). Par ce biais, 40 grandes entreprises et fédérations ont promu diverses mesures d'économie d'énergie¹³.

L'organisation patronale BDA (Confédération des associations allemandes des employeurs), qui représente 1 million d'entreprises et 70 % des salariés en Allemagne, a mis en place conjointement avec BDI un site web dédié à des informations sur la RSE et la diffusion des bonnes pratiques environnementales.

¹¹ *Verband Kommunalen Unternehmen* (<http://www.vku.de/>)

¹² *Stadtwerke München* (<http://www.swm.de/>)

¹³ Brochure: http://www.bdi.eu/download_content/KlimaUndUmwelt/05_BDI_Klimabroschuere.pdf

BDA a diffusé en 2009 un document intitulé *Vers une nouvelle compréhension des emplois verts* qui a pour objectif de définir la position et la stratégie de l'organisation en matière d'économie et d'emplois verts. Elle donne une définition large des emplois verts appréhendés comme une approche d'une politique nationale d'emploi dans le cadre des débats et politiques sur la protection du changement climatique et devant respecter les trois piliers du développement durable. Les emplois verts, en lien avec les politiques climatiques, ne pourront pas être développés sans aides publiques pour le verdissement de l'économie et le développement des exportations des produits verts allemands.

ECONSENSE est le forum national sur la responsabilité sociale des entreprises (CSR) en Allemagne. Mis en place en 2000, il permet aux entreprises allemandes, ainsi qu'aux partenaires sociétaux, d'échanger leurs expériences sur cette question en intégrant les problématiques environnementales et climatiques.

2. Autriche

Dans le cadre du Protocole de Kyoto, l'Autriche s'est engagée à réduire ses émissions de CO₂ de 13% en 2012 par rapport au niveau de 1990. Pour atteindre ses objectifs, le gouvernement autrichien, en 2007, a adopté la stratégie KlimaAktiv qui couvre l'ensemble des secteurs d'activités du pays¹⁴ sur la période 2008-2012. Cependant, les émissions de CO₂ ont continué de s'accroître et ont atteint en 2008 le niveau de 86,6 millions de tonnes, soit une hausse de 10,8% par rapport à 1990. Récemment, l'Autriche s'est dotée d'une stratégie complémentaire à KlimaAktiv : *l'Austrian Energy and Climate strategy*.

Le rôle du secteur public dans l'atteinte des objectifs climatiques de l'Autriche tel que défini par VÖWG¹⁵, affiliée à CEEP :

En Autriche, le secteur public joue un rôle important. En effet, il intervient déjà depuis longtemps en faveur d'une économie des ressources et de l'efficacité énergétique. Le secteur public ne se fonde pas seulement sur les emplois verts mais aussi sur un droit social et une économie efficace.

Toutefois, les actions menées par le secteur public dans l'atteinte des objectifs climatiques doivent être renforcées. En effet, l'économie du secteur public doit s'impliquer davantage dans le processus d'organisation d'une économie verte. Le motif est évident : les emplois verts sont déjà existants dans de nombreux domaines de l'économie du secteur public en Autriche et se développent en permanence (transport public des passagers de banlieue, approvisionnement efficace de l'énergie, réseau de chaleur, rénovation du bâtiment, etc.....).

Désormais, la lutte contre les changements climatiques est étroitement liée à la politique énergétique et aux initiatives visant à améliorer l'efficacité énergétique. L'objectif de réduction des émissions de 16% entre 2005 et 2020 a été défini dans le cadre du paquet européen Climat-énergie.

Le secteur du tourisme apparaît comme un secteur prioritaire tant dans le cadre de l'atténuation des émissions de CO₂ qu'en termes d'adaptation. Deux priorités pour réduire l'empreinte climatique :

- *priorité 1 : **le transport**, avec la généralisation des transports publics et la mise en place de l'e-mobility. Selon les organisations patronales, des emplois de management pourraient être créés tant dans les industries de loisirs que dans le secteur du transport. Exemple de projets mis en place : « the Alpine Pearls », ou comment passer des vacances en respectant l'environnement ;*
- *priorité 2 : **l'efficacité énergétique**, dans l'industrie de l'hôtellerie. Des brochures d'informations ont été publiées et des formations spéciales ont été mises en place.*

Traditionnellement, les partenaires sociaux sont très actifs en Autriche ; c'est donc tout naturellement que leur participation a été prévue dans le cadre de cette stratégie.

¹⁴ Les secteurs couverts par le système ETS et ceux qui ne sont pas couverts.

¹⁵ Association autrichienne des entreprises publiques : <http://www.voewg.at/>

2.1 Les partenariats : entre tripartisme et bipartisme

La concertation en Autriche sur les questions liées au climat et à l'énergie s'organise principalement au travers des partenariats qui associent le gouvernement dans le cadre de leurs discussions¹⁶. Ainsi au niveau Fédéral, le gouvernement, et plus particulièrement le *Lebensministerium*¹⁷, participe aux discussions avec les partenaires sociaux au travers de la mise en place de nombreux partenariats. Parmi eux, les principaux sont : le *CO₂ partnership*, le *partnership in sustainable management of beverage packaging including climate protection aspects* et le *partenariat sur e-mobility*. Ces partenariats produisent des études sur des thématiques précises. Ils disposent également de la capacité de mettre en place des mesures préventives et des initiatives politiques, puisque tout consensus trouvé au cours des discussions est directement applicable. Cela vient du fait qu'en Autriche, les quatre associations - la Confédération syndicale autrichienne (ÖGB¹⁸), la Chambre économique fédérale autrichienne (WKÖ¹⁹), la Chambre fédérale du Travail (BAK²⁰) et la Chambre agricole autrichienne (LK²¹) - regroupent la quasi-totalité des représentants des acteurs de l'économie autrichienne.

Au niveau de la formation, les partenaires sociaux jouent un rôle important. Les discussions s'organisent au niveau fédéral mais également au niveau des *Länders*. Là aussi, le schéma reste identique, puisque la concertation sociale s'organise au travers du partenariat social. Au niveau fédéral, les partenaires sociaux discutent au sein du Conseil fédéral de la formation professionnelle²² sur les questions liées à l'apprentissage, y compris en lien avec les besoins définis dans le cadre des partenariats définis ci-dessus en matière de développement durable et climat-énergie. Au niveau régional, les partenaires sociaux discutent également de la formation professionnelle. Cela se passe au sein du Conseil de la formation professionnelle²³.

2.2 Les initiatives unilatérales

Cependant, les partenaires sociaux mènent également des initiatives unilatérales. À côté de leurs actions traditionnelles²⁴, ils mettent en place des initiatives spécifiques en matière de formation.

Initiatives patronales

Du côté des organisations patronales, la WKÖ a récemment créé un institut, *l'Economic Energy Institute* dont l'objectif est essentiellement d'aider les petites et moyennes entreprises dans le domaine de l'efficacité énergétique en les conseillant sur les subventions mises en place par le gouvernement. Les organisations patronales sont également très actives au niveau de la formation. À ce titre, WKÖ a mis en place un autre institut, pour la promotion économique (WIFI²⁵), qui assure une formation sur les emplois, notamment ceux liés à la croissance verte.

¹⁶ Cependant le gouvernement autrichien au sein de ces partenariats n'a qu'un rôle de coordinateur.

¹⁷ *Ministry of Agriculture, Forestry, Environment and water management*

¹⁸ Österreichischer Gewerkschaftsbund

(http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_0)

¹⁹ *Wirtschaftskammer Österreich* (<http://portal.wko.at/wk/startseite.wk>)

²⁰ <http://www.arbeiterkammer.at/beratung.htm>

²¹ <http://www.pklwk.at/>

²² Bundesberufsausbildungsbeirat

²³ Landesberufsausbildungsbeirat

²⁴ A titre d'exemple, les partenaires sociaux mènent des actions de lobbying au niveau fédéral, mais également au niveau européen.

²⁵ http://wko.at/awo/wkoat_english/download/WKSELBST_awo_EN.pdf

3. Belgique

La Belgique en 2012 aura très probablement atteint le niveau de réduction qu'elle s'était fixé dans le cadre du Protocole de Kyoto²⁶. Le gouvernement fédéral belge s'est fixé pour 2050 un objectif ambitieux de réduction des émissions de CO₂ de 80 à 90%. L'objectif de réduction des émissions de 15% entre 2005 et 2020 a été défini dans le cadre du Paquet européen Climat-énergie.

Les partenaires sociaux sont unanimement conscients que cet objectif aura des répercussions sur l'économie en Belgique. En termes d'impact sur l'emploi, le Bureau fédéral du Plan²⁷ a analysé les conséquences sur l'économie belge de l'application du paquet énergie climat : si la transition vers une économie bas carbone va rendre caduque environ 16 000 emplois, elle va aussi permettre l'émergence de plus de 25 000 emplois ; ainsi la question des emplois verts apparaît donc comme cruciale. Sur le court et le moyen terme, l'impact sera important mais gradué, en revanche, sur le long terme, il sera structurel et profond. Les défis des partenaires sociaux portent notamment sur le fait de saisir pleinement les opportunités de la transition vers une économie bas carbone, ainsi que sur l'impact des politiques sur les emplois dans les secteurs traditionnels et dans les éco-industries.

3.1 Initiatives tripartites et tripartites +

Les questions liées au changement climatique (adaptation et atténuation) ont fait leur apparition depuis une dizaine d'années dans le champ de la concertation sociale. Ces questions sont, tout d'abord, traitées au sein du Conseil fédéral pour le développement durable (CFDD)²⁸ qui est une instance formelle de discussion tripartite + au niveau fédéral. Ce conseil a pour mission principale de donner des avis sur la politique en matière de développement durable. Parallèlement à cette mission, il sensibilise et forme le public au développement durable.

Au niveau fédéral, la Belgique a mis en place le Printemps de l'environnement²⁹. Cette initiative lancée officiellement le 15 avril 2008, par le gouvernement est considérée comme un processus innovant, puisqu'elle réunit autour d'une même table le gouvernement fédéral, ceux des régions, les partenaires sociaux ainsi que la société civile. Plusieurs ateliers ont été mis en place sur des thématiques dont l'objectif était de formuler de manière collégiale des avis.. Ces avis ont permis dans un second temps de définir une feuille de route sur les actions concrètes à mener sur le terrain. Le bilan a apporté des résultats concrets puisque 159 mesures ont été définies.

À l'échelon régional, des comités tripartites de consultation socio-économique ont été établis. Grâce à ces comités de consultation, les partenaires sociaux participent à la définition de la politique régionale. C'est le cas notamment du Comité flamand de concertation socio-économique (VESOC³⁰).

²⁶ La Belgique dans le cadre de Kyoto s'est engagée à réduire ses émissions de 7,5% en 2012 par rapport à 1990. En 2008, ce pays a déjà réalisé une réduction de 7,1% par rapport à 1990 (Agence européenne de l'Environnement).

²⁷ <http://www.plan.be/index.php?lang=fr&TM=30&IS=61>

²⁸ Depuis sa création par la loi du 5 mai 1997, il remplace le Conseil national du développement durable. D'une manière générale, il réunit les organisations de travailleurs et d'employeurs, les associations environnementales, les organisations pour la coopération au développement, les associations de défense de consommateurs, les producteurs d'énergie et un panel de scientifiques.

²⁹ http://www.printempsdelenvironnement.be/FR/le_printemps

³⁰ VESOC : Comité de consultation socio-économique flamand. Ce type de comité existe également en région Wallonne. Il s'agit du CESRW (le Conseil Economique et Social de la Région Wallonne) et à Bruxelles le CESRBC (le Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale)

En 2009, grâce au consensus trouvé par les partenaires sociaux, le gouvernement flamand a mis en place un plan (incitatif) sur l'emploi et les investissements (Employment and Investment Plan, 2009) favorables aux secteurs de l'économie verte. Ce plan suggère notamment que le système de formation et le marché du travail devraient fonctionner ensemble afin de promouvoir les compétences et les connaissances vertes nécessaires. De plus, ce plan souligne que l'investissement est une réponse adaptée aux enjeux de demain et soutient l'idée de créer un fonds vert d'investissement.

À côté de ces comités, des initiatives sur la formation ont été mises en place. Ces initiatives instaurent une participation et un dialogue social avec les partenaires sociaux. À titre d'exemple, dans la région Bruxelles-Capitale des centres de référence ont été mis en place³¹. La région flamande a développé des modules de formation ; il s'agit de modules de formation classique, de formation nouvelle ou encore de formation spécifique aux emplois verts. En région wallonne, le « Plan Marshall 2.Vert »³² a été établi et a contribué à l'amélioration des formations.

Au niveau sectoriel, de nombreux projets ont été menés ; le plus souvent à l'initiative d'un partenaire social, puis ensuite, repris ensuite par l'ensemble des acteurs sociaux et les pouvoirs publics. C'est le cas notamment du logement : à la suite d'un constat alarmant d'insalubrité et de vieillissement des logements, les partenaires sociaux ont rapidement mis en place des propositions de rénovation des logements belges. Pour réaliser ces rénovations, les propositions des partenaires sociaux belges se sont inspirées de l'initiative allemande « Emploi-Environnement » mise en place dans le cadre de la construction durable.

Le « Plan Marshall 2.Vert »

Après le succès du premier plan Marshall, le gouvernement wallon, en 2009, a souhaité poursuivre cette initiative en adoptant le Plan Marshall 2.Vert. Ce nouveau plan reprend les axes du précédent – créer des pôles de compétitivité, stimuler la création d'activités, alléger la fiscalité sur l'entreprise, doper la recherche et l'innovation en lien avec l'entreprise, susciter des compétences pour l'emploi – en les dotant d'une dimension «~durable~». Un budget de 3 Md€ sur quatre ans (2010-2014) est prévu. Ce Plan prévoit des ateliers du secteur de la construction durable, composés de manière tripartite (partenaires sociaux et acteurs publics). Pour cela, des centres de compétences ont été construits (24 centres + 1 centre qui est exclusivement tourné vers la formation environnementale), consacrant environ 15 % des programmes à la formation verte.

Le Plan Marshall 2.vert prévoit de mettre en place des alliances emploi-environnement s'inspirant du modèle allemand. Le déploiement de ces alliances se fait tout d'abord via le lancement d'une alliance pilote : l'Alliance «économies d'énergie et construction durable.. L'objectif de cette alliance est ambitieux : conclure d'ici 2011 un contrat «~multisectoriel~» avec les partenaires sociaux des secteurs du bâtiment, les centres de recherches, les universités, la région, le FOREM et l'IFAPME, dont le but est, d'une part, de former les travailleurs sur les nouvelles compétences dans ce secteur afin d'améliorer l'efficacité énergétique du parc immobilier wallon et, d'autre part, de créer des emplois de qualité.

³¹ Ces centres de référence ont été mis en place pour répondre à des besoins dans deux secteurs : l'éco-construction et l'éco-industrie.

³² <http://planmarshall2vert.wallonie.be/?q=node/58> Ce plan Marshall prévoit des ateliers composés d'acteurs publics, du secteur, des partenaires sociaux,... et centrés sur les catégories de besoin pour ce type d'activité: l'économie sociale dans le secteur de la construction durable, l'enseignement en construction, la formation, le soutien aux entreprises, l'accès au financement des entreprises, la recherche et l'innovation, l'excellence (certificat, label, charte,...) et les références techniques sur les méthodes mises en oeuvre dans ce domaine.

Ce contrat doit orienter la politique énergétique à mener dans le bâtiment. Selon une analyse des partenaires sociaux, la priorité devrait se tourner vers l'isolation et l'efficacité énergétique des logements locatifs et urbains qui sont les moins bien isolés et en particulier, pour les syndicats, les logements locatifs occupés par une population fragilisée. Selon les perspectives de la région wallonne : plus de 128 000 logements neufs devraient être créés d'ici à 2020. Enfin, dès 2014, la norme basse énergie devrait être appliquée et dès 2017, la norme maison passive devrait à son tour devenir obligatoire. Pour permettre cela, le plan prévoit des ateliers composés de manière tripartite (Partenaires sociaux et acteurs publics) et centrés sur les besoins précis de ce secteur (notamment, l'économie sociale dans le secteur de la construction durable, les soutiens aux entreprises, les outils techniques tels que les cahiers des charges, la labellisation, etc...).

En vue de consolider les objectifs du Plan Marshall 2.Vert, le plan Action Industrie a été adopté septembre 2010. Il a pour objectif de réunir autour de tables rondes sectorielles (marchés publics, environnement, aménagement du territoire, énergie, climat, formation, R&D, innovation) les membres du gouvernement, les employeurs et les syndicats, afin d'identifier davantage les outils nécessaires pour développer des activités éco-industrielles.

Dans le cadre des projets de développement Nord/Sud (entre pays développés et pays en voie de développement) bas carbone, une initiative tripartite + est menée, à savoir les projets de mécanisme pour un développement propre³³ (MDP) prévus par le Protocole de Kyoto. Grâce à la concertation sociale, la Belgique s'est dotée d'un comité technique sur l'attribution des MDP, qui encadre le projet MDP durant tout le processus et veille au respect de la dimension sociale et environnementale des projets. Ce comité fait figure d'exemple en Europe et à travers le monde.

3.2 Les initiatives bipartites

Les questions liées au changement climatique (adaptation et atténuation) ont fait leur apparition depuis une dizaine d'années dans le champ de la concertation sociale. Ces questions sont, tout d'abord, traitées au sein du Conseil central de l'économie (CCE)³⁴ et du Conseil national du Travail (CNT)³⁵ qui sont deux instances formelles de discussion bipartite au niveau fédéral³⁶. Elles ont pour principale mission de donner des avis sur les questions économique-sociales.

Ces deux dernières instances travaillent en étroite collaboration sur les questions environnementales et à ce titre une sous-commission mixte « Emplois verts » a été créée afin de faciliter la rédaction d'avis sur ces questions. À titre d'exemple, cette sous-commission a rédigé deux rapports sur les emplois verts (*Avis concernant la thématique des emplois verts, 2009* et *Réussir la transition vers une économie à basse émission – Second avis concernant la thématique des emplois verts, 2010*).

³³ Ces mécanismes sont prévus par le Protocole de Kyoto.

³⁴ Selon la loi du 20 septembre 1948 qui l'institue, il a pour objectif de traiter les sujets concernant l'économie nationale belge. Il est composé selon un mode paritaire d'une cinquantaine de membres et autant de membres suppléants.

³⁵ Selon la loi du 29 mai 1952 qui l'institue, il a pour objectif de traiter les problématiques sociales Belges. Il est composé selon un mode paritaire de 26 membres au maximum (13 sont des représentants patronaux et 13 sont des représentants syndicaux).

³⁶ Ces deux instances se déclinent au niveau régional : le Conseil économique et social de la région de Bruxelles-Capitale (http://www.bruxelles.irisnet.be/fr/region/region_de_bruelles-capitale/organismes_regionaux/cesrbc.shtml), le Conseil économique et social de la Flandre (SERV - <http://www.serv.be/serv>), et le Conseil économique et social de la région wallonne (CESRW-www.cesrw.be).

Selon les partenaires sociaux, dans l'avis de 2009, pour que la définition et la concrétisation des mesures soient plus efficaces, il est nécessaire que la Belgique se dote d'un cadastre de l'emploi détaillé avec une répartition sectorielle³⁷, ainsi que d'une analyse de l'impact des politiques climat-énergie sur ces emplois³⁸. Dans le second avis de 2010 (demandé par le gouvernement fédéral assurant la Présidence belge de l'UE), une démarche intégrée de politique industrielle centrée sur l'économie verte et les emplois verts est promue en intégrant les dimensions R&D, compétitivité, marchés et éducation-formation.

En outre, certaines instances vont plus loin en termes d'initiatives. C'est le cas du Conseil national du Travail, qui conclut des conventions collectives de travail à portée interprofessionnelle³⁹ et qui a mis en place une initiative inédite, « les éco-chèques » : appelés également chèques verts⁴⁰, ils ont été lancés officiellement en Belgique en juillet 2009. Cette initiative poursuit deux objectifs : améliorer le pouvoir d'achats des salariés, favoriser l'achat de produits et services écologiques⁴¹. Ces deux objectifs auront comme conséquence indirecte, une stimulation de l'emploi⁴².

Les éco-chèques

Le dispositif des éco-chèques est une initiative originale menée de concert par les partenaires sociaux. Les autorités publiques ne sont que partiellement associées au projet.

Cette initiative a été conçue et mise en œuvre dans un contexte de crise économique pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés, sans affecter la norme salariale. Elle a été mise en application en vertu de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 couvrant la période 2009-2010. Elle a été détaillée dans la Convention collective de travail n°98 du 20 février 2009, adoptée par le Conseil national du Travail.

Aujourd'hui, ce dispositif « évolue » dans les enceintes du CNT. Sa mise en place se fait au sein des entreprises et reste conditionnée à des conventions collectives sectorielles négociées au sein des Commissions paritaires et sous paritaires. Afin d'améliorer ce dispositif, des évaluations ont été réalisées dans le cadre du CNT. Elles ont servi de support au processus de l'élaboration de l'avis du 21 décembre 2010⁴³ dans lequel les partenaires sociaux se sont accordés sur deux questions : la nécessaire clarté de la liste des produits et services écologiques ainsi que sur la nécessité de mettre en place un contrôle.

Dans un autre domaine, celui de la rénovation des bâtiments, les partenaires sociaux ont également joué un rôle important en impulsant la création d'un fonds visant à lutter contre la précarité énergétique.

³⁷ Selon l'avis, ce cadastre est important car il n'existe aujourd'hui aucun « état des lieux quantitatif complet et à jour des filières créatrices d'emploi ayant une plus-value environnementale et préservant la compétitivité régionale ».

³⁸ Cette analyse est actuellement en cours de réalisation par le Bureau Fédéral du Plan. Appelée SWOT elle permettra d'avoir une vision détaillée de l'impact des politiques climatiques sur les secteurs.

³⁹ Le Conseil national du Travail dispose de cette compétence depuis 1968.

⁴⁰ Ticket EcoChèque, si le chèque est émis par EDENRED (Accor Services) et Eco-Pass, si ce dernier est émis par SODEXO.

⁴¹ http://www.mescoursespourlaplanete.com/Actualites/Sodexo_et_Accor_Services_lancent_les_aeco_chaeques_en_Belgique_578.html

⁴² Pour le moment, aucune étude d'impacts de ce dispositif sur l'emploi n'a été réalisée. Seule une demande syndicale a été formulée.

⁴³ Avis 1.758 du CNT du 21 décembre 2010.

Fonds de réduction du coût global de l'énergie (FCRE) pour le bâtiment⁴⁴

Ce fonds a été créé en mars 2006 par le gouvernement fédéral belge, suite à un avis consensuel des partenaires sociaux sur « l'efficacité énergétique du logement en Belgique » remis au Conseil central de l'Économie en 2005 (et à un avis complémentaire en 2006).

L'objectif est triple et concerne les 3 piliers du développement durable : 1) agir contre la précarité énergétique, en permettant aux personnes à revenus moyens de bénéficier de prêts à taux réduit pour réaliser des travaux d'économie d'énergie et aux personnes à revenus faibles de bénéficier du système du tiers investisseur ; 2) réduire l'intensité énergétique du pays et ses émissions de gaz à effet de serre via le secteur résidentiel ; 3) développer l'activité et l'emploi dans le secteur du bâtiment durable.

Le système de gouvernance de ce fonds est régi (en vertu d'un arrêté royal) par un conseil d'administration accompagné d'un « conseil des sages », dans lequel sont représentés les partenaires sociaux, et dont le rôle est d'émettre des avis sur le mode de fonctionnement du fonds (les services fournis par le Fonds et les objectifs menés par ce dernier).

3.3 Initiatives unilatérales**Les initiatives syndicales**

Les syndicats⁴⁵ sont très actifs sur la question de l'impact des politiques climatiques sur les questions d'emploi et de formation. Ils mènent des initiatives visant à informer et à sensibiliser leurs adhérents et délégués sur les enjeux climatiques, rédigent des articles⁴⁶, organisent des conférences, des forums⁴⁷ et des colloques, mènent des activités de lobbying. En outre, les actions principales menées par les syndicats belges portent sur la sensibilisation et la formation de leurs affiliés et de leurs délégués.

RISE en région Wallonne, BRISE en région bruxelloise et, ASLB Arbeid & Milieu (travail & environnement) en région flamande sont des initiatives unilatérales menées par les syndicats de programmes de formation et de sensibilisation destinés aux délégués syndicaux sur les questions d'environnement et de changement climatique en lien avec l'entreprise.

RISE⁴⁸ (le Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement)

Créé en octobre 1996 en Wallonie, il a pour principaux objectifs de venir en appui aux délégués syndicaux sur les questions environnementales et de stimuler la concertation sociale en matière d'environnement dans les entreprises, de renforcer la capacité d'intervention des délégués sur les questions environnementales, de sensibiliser les travailleurs et leurs représentants à l'environnement. Différents outils ont été mis en place dans le cadre de l'appui technique aux délégués : formations, séances de sensibilisation, jeux, émissions TV, forum intersyndical, actions sur le terrain sous la forme d'expériences pilotes dans différentes entreprises ou dans des sous-secteurs, différentes brochures thématiques, guide pratique sur l'environnement pour les délégués syndicaux, site Internet, service d'aide, lettre d'information électronique, etc.

⁴⁴ <http://www.frce.be/>

⁴⁵ Fédération générale du travail de Belgique/Algemeen Belgisch Vakverbond (FGTB : <http://www.fgtb.be/web/guest/home-fr>), Confédération des syndicats chrétiens/Algemeen Christelijk Vakverbond (CSC : <http://www.acv-csc.be/>) , Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB : <http://www.aclvb.be/>)

⁴⁶ Syndicat rime avec climat, la politique climatique de la FGTB, 2^e édition, 2007. Changement climatique : l'urgence d'agir – bimensuel édité par la CSC disponible sur http://www.csc-en-ligne.be/Images/synd_693_climat_tcm22-190787.pdf

⁴⁷ Changements climatiques, relevons le défi ! Forum Intersyndical 25 novembre 2008 à Charleroi

⁴⁸ <http://www.rise.be>

BRISE (BRUXELLES)

Inspiré de l'expérience wallonne RISE et adapté à la spécificité du paysage socio-économique de la région de Bruxelles-Capitale, BRISE (Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement) a été créé en 2006 à l'initiative des syndicats (FGTB, CSC et CGSLB) avec le soutien de Bruxelles Environnement et de la région de Bruxelles-Capitale.

***L'ASBL Arbeid & Milieu (Travail & Environnement)** est un partenariat instauré en Flandre entre une association de protection de l'environnement (Bond Beter Leefmilieu) et les syndicats (FGTB, CGSLB et CSC) qui souhaite contribuer à une économie et à une société socialement et écologiquement responsable. Dans cette optique, A&M :*

- *organise régulièrement des débats, des journées d'étude et des tables rondes sur des thématiques sociales et environnementales ;*
- *diffuse des informations via le magazine A&M, sur des thématiques socio-écologiques ;*
- *réalise des projets de recherche qui apportent une plus-value au fonctionnement syndical dans les entreprises.*

Les initiatives patronales

La Fédération des entreprises de Belgique (FEB-VBO⁴⁹) met en place des événements ponctuels qui permettent notamment d'échanger sur les bonnes pratiques mises en place par les entreprises elles-mêmes dans le pays. À titre d'exemple, convaincue que l'efficacité énergétique est une partie essentielle de la réponse aux défis climatiques, la FEB-VBO a mis en place, en avril 2009, un forum dédié à cette thématique. L'objectif est de mieux informer et sensibiliser les membres de la FEB-VBO, entreprises belges et investisseurs potentiels belges sur le marché des éco-projets. Ce forum s'est appuyé sur les conclusions d'une étude portant sur les possibles améliorations, en Belgique, en matière d'efficacité énergétique et dans les principaux domaines comme les transports, les bâtiments, l'industrie et les biens de consommation. Il a permis de faire un bilan des expériences réalisées grâce aux témoignages d'entreprises belges et d'experts nationaux et internationaux. Depuis, la Fédération dispose d'un site⁵⁰ et de brochures sur les questions de l'efficacité énergétique et sur les bonnes pratiques mises en place par les entreprises belges.

La politique énergétique dans l'industrie est principalement axée sur la conclusion d'accords volontaires dits accords de branche, benchmarking- ou audit-convenant entre les autorités régionales et les secteurs industriels. Ces accords représentent ensemble une part très importante (80 à 90%) de la consommation énergétique de l'industrie belge. Selon les termes de ces accords, les secteurs industriels ou les entreprises directement s'engagent sur un objectif d'amélioration de leur efficacité énergétique et de leur efficacité en matière d'émissions de gaz à effet de serre à un horizon donné (2012 actuellement pour les principaux secteurs industriels). En contrepartie, les autorités publiques régionales s'engagent à ne pas imposer par voie réglementaire des exigences complémentaires en matière énergétique et d'émissions de gaz à effet de serre aux entreprises contractantes, que ce soit au niveau régional et/ou fédéral (aspects fiscaux). Selon la FEB-VBO, ces accords ont permis de diminuer de manière sensible les émissions de Gaz à effet de serre en Belgique et de placer la plupart des secteurs industriels belges dans le peloton de tête européen, voire même mondial.

⁴⁹Verbond van Belgische Ondernemingen (<http://www.vbo-feb.be/index.html?page=0/>)

⁵⁰ www.energyefficiency.be/fr/

L'Union des classes moyennes (UCM⁵¹), d'une manière générale, mène des actions de sensibilisation⁵² et de lobbying⁵³. De manière plus concrète, cette organisation organise et participe à des colloques, rédige des rapports. Elle a également mis en place deux cellules (environnement et énergie) qui ont pour principales missions l'information, la sensibilisation et l'appui aux indépendants et aux responsables de PME/TPE pour toutes les questions environnementales et énergétiques qui concernent la vie de leur entreprise. À titre d'exemple, la cellule énergie travaille sur l'efficacité énergétique dans les entreprises en termes de produits et de process.

L'Union des entrepreneurs indépendants (UNIZO⁵⁴) en région flamande a mis en place, en 2007, une initiative qui a pour objet d'inciter les entreprises à réduire leur émission de CO₂. Il s'agit du plan d'action nommé « KMO voor Kyoto » (PME pour Kyoto). Ce plan d'action regroupe un certain nombre d'actions concrètes que les PME doivent mettre en place afin d'atteindre les objectifs fixés par Kyoto.

L'UNIZO et l'UCM ont organisé, de manière conjointe, avec l'UEAPME, au mois de novembre 2010, sous présidence belge de l'Union européenne, le 1^{er} sommet des PME qui portait sur l'économie verte⁵⁵. Au cours de ce sommet, intitulé « *How Green Makes Money?* », ont été présentées des entreprises qui ont réussi leur « pari vert ». L'objectif de ce sommet était de démontrer à la fois aux responsables politiques ce dont sont capables les PME mais également de convaincre les entrepreneurs que l'investissement dans l'économie verte est aujourd'hui rentable.

⁵¹ L'UCM défend les intérêts des indépendants et chefs PME. <http://www.ucm.be/>

⁵² Il s'agit de sensibiliser les PME à l'adoption d'une attitude proactive sur les défis à venir.

⁵³ Les activités de lobbying se font auprès des décideurs publics et des administrations pour que soit mise en place une législation adaptée aux enjeux à venir et favorable aux PME (éviter le dumping social et environnemental, veiller à la clarification des normes mises en place, afin que l'adaptation des PME se fasse de manière plus fluide).

⁵⁴ <http://www.unizo.be/>

⁵⁵ <http://www.howgreenmakesmoney.eu/>

4. Bulgarie

Dans le cadre du Protocole de Kyoto, la Bulgarie s'est engagé à atteindre un objectif minoré de réduction des émissions de CO₂. Ainsi, à l'horizon 2012, ce pays s'est engagé à réduire ses émissions de 8% par rapport à 1990. Très rapidement, cet objectif a été atteint, et dès 2008, les réductions d'émissions ont été substantielles (de l'ordre de 37,4% par rapport à 1990⁵⁶). L'objectif entre 2005 et 2020 a été défini dans le sens d'un accroissement des émissions limité à +20% dans le cadre du paquet européen Climat-énergie.

Pour autant, la Bulgarie est un pays où l'industrie est à très forte intensité énergétique et dont la nécessité d'évoluer vers une économie moins consommatrice d'énergie est reconnue par l'ensemble des partenaires. La crise économique qui a frappé le pays depuis 2009 ne facilite pas cette transition bas carbone, notamment par la révision à la baisse du taux de croissance économique limité à 3% par an selon les prévisions.

De plus, le caractère contraignant des directives sur les émissions de soufre et de dioxyde d'azote (IPPC devenu EID) applicables aux centrales électriques donne un sentiment de double contrainte environnementale, SO₂ et NOX, d'une part, et CO₂, d'autre part.

En matière environnementale, la coopération entre une organisation patronale et le gouvernement est à la fois ancienne et structurelle. Le BIA est en effet directement représenté dans le groupe de travail intergouvernemental sur la transposition des directives européennes relatives à l'environnement en Bulgarie, un organisme consultatif institué par le Conseil des ministres⁵⁷. Le groupe de travail intergouvernemental, où l'ensemble des secteurs est représenté, participe directement au processus décisionnel des pouvoirs publics car il doit approuver certaines décisions du ministère de l'Environnement.

4.1 Initiatives tripartites

L'exemple pouvant être réellement cité en termes d'initiatives communes des partenaires sociaux ayant spécifiquement traité la transition vers une économie bas carbone ou verte, concerne les réunions d'associations d'employeurs (BICA, BIA, BCCI) et de syndicats (CITUB, Podkrepa) visant à formuler des propositions pour lutter contre les effets de la crise économique⁵⁸.

Néanmoins, il est fréquent que ces sujets soient abordés lors des discussions organisées sous l'égide du gouvernement et/ou de l'administration dans le cadre de structures de dialogue tripartites ou multipartites. Ici, six cas de figure peuvent être distingués :

- la participation des partenaires sociaux (en compagnie d'une quinzaine d'ONG, d'agences publiques, d'universités et des ministères concernés) à l'évaluation et l'élaboration des programmes stratégiques et des programmes opérationnels cofinancés par les fonds structurels et les fonds de cohésion de l'UE, via un comité mis en place par décret⁵⁹. Le rôle de ce comité consiste à définir les

⁵⁶ Selon l'Agence européenne de l'Environnement

⁵⁷ Il existe 31 tels groupes de travail en Bulgarie, chaque responsable d'une direction majeure de la législation européenne.

⁵⁸ <http://www.podkrepa.org/content/news.php?id=181>

⁵⁹ <http://www.eufunds.bg/docs/CMD%20182-2006%20EN%20FINAL.pdf>

priorités et leurs modalités d'implantation, et à évaluer les mesures mises en place.

Les programmes opérationnels contenant des références à l'économie verte sont plus particulièrement ceux relatifs à l'environnement⁶⁰, la compétitivité et le développement régional⁶¹. À titre d'exemple, les principaux objectifs du programme opérationnel « Environnement 2007-2013 » étaient les suivants : protection et amélioration de l'état des eaux ; amélioration de la gestion des déchets et de la protection des sols ; conservation de la biodiversité et protection de la nature ;

- les discussions organisées dans le cadre du conseil Anticrise, établi et présidé par le Premier ministre, dont le rôle est de formuler des propositions visant à lutter contre les effets de la crise économique. Cette instance a ainsi permis aux représentants des employeurs (BIA et BCCI) et au syndicat CITUB de formuler des propositions visant, entre autres, à favoriser les investissements dans des sources alternatives d'énergie⁶² ;
- les syndicats et associations d'employeurs coopèrent également dans le cadre de structures de concertation tripartites sectorielles. Par exemple, le syndicat Podkrepa a ainsi publié un compte rendu des discussions menées dans le cadre du Conseil tripartite de coopération pour l'agriculture et la forêt⁶³ ;
- on peut également citer le pacte sur le développement économique et social signé en 2006 par le gouvernement et les partenaires sociaux, qui contient des dispositions ayant trait à l'environnement dans le chapitre dévolu à la compétitivité économique (modalités de financement des investissements dans les technologies vertes, pollution, principe du pollueur payeur, etc.) ;
- les partenaires sociaux bulgares ont été invités, en décembre 2010, par le gouvernement aux discussions sur une nouvelle loi sur les énergies renouvelables. Celle-ci comprendrait des procédures financières pour l'installation des panneaux solaires et pour des installations éoliennes, des normes pour les nouvelles centrales hydroélectriques, ainsi que des garanties d'achat de l'énergie verte ;
- les confédérations syndicales sont représentées au sein du Conseil de l'emploi du ministère du Travail, mais les discussions dans le cadre de cet organisme ne touchent qu'indirectement le changement climatique. Le ministère du Travail offre un paquet financier de 3 millions de leva (environ 1,53 M€) pour le maintien des emplois verts. Environ 2 100 chômeurs pourront être employés sur des postes verts avec des salaires de 240 levass (120 €) subventionnés par le gouvernement pendant des périodes de 6 mois.

⁶⁰ http://www.moew.government.bg/eu_funds/op_okolna_sreda.html

⁶¹ <http://www.europe.bg/htmls/page.php?category=264&id=2231&page=1>

⁶² 30 à 40 % de l'énergie bulgare provient de la centrale nucléaire vétuste de Kozloduy alors que la plupart des autres installations de production sont obsolètes et ne satisfont pas aux nouvelles normes environnementales.

⁶³ <http://immobulgarie.fr/news/la-bulgarie-confrontee-un-boom-des-projets-denergi.html>

⁶³ <http://www.podkrepa.org/content/index.php>

4.2 Initiatives bipartites

Un projet réalisé par l'Association industrielle bulgare (BIA), avec le financement du Fonds social européen et en partenariat avec les confédérations syndicales CITUB et Podkrepa, a concerné l'évaluation des compétences de la force de travail⁶⁴. Près de 2 000 sociétés ont été interrogées dans le cadre de ce projet. Un des objectifs a été l'évaluation des emplois verts aux niveaux sectoriel et régional. Cependant, la BIA estime nécessaire un effort supplémentaire au niveau européen pour la bonne définition des emplois verts, y compris ceux créés par les politiques en matière de changement climatique.

La BIA considère comme prioritaire la nécessité de constitution des comités sectoriels pour l'adoption des critères d'évaluation des postes, y compris les emplois verts, en coopération avec les organisations syndicales.

4.3 Initiatives unilatérales

Initiatives des organisations patronales

Les représentants bulgares des employeurs sont plus actifs sur le terrain environnemental que les syndicats. Leur principale inquiétude concerne la hausse des prix de l'électricité après l'adoption des mesures européennes en matière de gaz à effet de serre (GES). Ainsi, les associations patronales BIA et BICA publient régulièrement des opinions et analyses ayant trait aux activités de leurs membres et à l'économie verte⁶⁵. Ces deux associations organisent également des séminaires sur ce thème, comme par exemple celui réalisé par BICA sur l'efficacité énergétique, en septembre 2009⁶⁶. La BIA, de son côté, organise des formations à destination de ses membres et des services de conseil au sujet des systèmes de certification ou de management (Corporate Low-carbon Management Systems, ISO 14 001...). L'organisation a par ailleurs mis en place un réseau d'échange d'informations et de compétences entre ses membres les plus émetteurs de CO₂.

La BIA est très impliquée dans le dialogue social sur les politiques en matière de changement climatique. Sa préoccupation pour le changement climatique s'articule aux niveaux national global et sectoriel, dans les branches de l'énergie, la métallurgie, la chimie, la céramique, le papier, etc. Au cours des dernières années, la BIA a publié une vingtaine de documents et positions sur le changement climatique, y compris :

- une position sur les décisions de la conférence de Copenhague ;
- des variantes de distribution des quotas de CO₂ en Bulgarie ;
- des positions sur le plan national de distribution de quotas pour la phase 2008-2012 ;
- une position sur le paquet Énergie-climat 2013-2020 discuté par le Parlement européen.

(La BIA) a été impliquée dans l'organisation d'une vingtaine de formations sur les bourses du carbone, mais également dans l'élaboration de guides pour les industries participant à ETS (énergie, ciment, céramique, papier, etc.). Également, la BIA a participé à l'élaboration des empreintes carbone (contenu en CO₂) pour différentes sociétés membres.

⁶⁴ www.competencemap.bg

⁶⁵ <http://www.bia-bg.com>

⁶⁶ http://bica-bg.org/uploads/Agenda_01.10.2009doc.doc

(La BIA) a élaboré un des premiers guides d'efficacité énergétique en Bulgarie, le Manuel de conservation de l'énergie, en coopération avec la US Chemical Association.

(La BIA) a offert un service de consultance pour le gouvernement en ce qui concerne l'absorption des Allocations de quotas d'émissions CO₂. Aujourd'hui, la Bulgarie dispose d'environ 250 millions de tonnes de quotas de CO₂ qu'elle pourrait vendre, mais le marché est très difficile.

Dans le cadre d'une étude sur la responsabilité sociale des entreprises en Bulgarie, BICA a mené une enquête parmi ses adhérents, qui comprenait quelques questions relatives à la politique environnementale des entreprises. Cette étude a révélé que seules 16 % des personnes interrogées avaient une idée de l'impact environnemental de leur entreprise. Pourtant, 66 % des sondés ont reconnu l'importance d'utiliser des technologies propres.

Enfin, il a été mis en évidence que 66 % des entreprises du panel avaient un responsable des questions environnementales⁶⁷.

Sur les sujets ayant trait à l'économie verte, les associations d'employeurs sont également présentes sur le terrain politique. Cinq des plus grandes organisations patronales nationales (BIA, BCCI, BICA, UPEE, UPBE) ont ainsi publié une déclaration conjointe pour demander l'inclusion des énergies renouvelables dans l'agenda des discussions sur le futur accord social, accord d'envergure nationale négocié périodiquement par les partenaires sociaux.

Enfin, des associations sectorielles ont également participé à l'élaboration de stratégies liées à leurs secteurs :

- Association des hôtels et restaurants bulgares et chambre touristique bulgare pour ce qui est de la stratégie pour un développement durable du secteur touristique ;
- BTC pour ce qui concerne la stratégie de développement de l'écotourisme.

Initiatives syndicales

Si les syndicats, en raison de leur participation aux comités sectoriels tripartites, sont sensibilisés aux thèmes environnementaux⁶⁸, il existe pourtant peu d'exemples d'initiatives les concernant. Hormis, peut être, les propositions relatives aux mesures anticrise. Ainsi, dans une communication du 23 mars 2010 relative à des propositions de mesures visant à restaurer la santé économique du pays et à rétablir le niveau d'emploi, le syndicat CITUB énonce la nécessité de répertorier les secteurs et entreprises mis en danger par les mesures européennes liées à la protection de l'environnement⁶⁹.

Certains syndicats sectoriels, comme par exemple celui de la métallurgie, militent également pour un développement de leur secteur conforme aux principes du développement durable⁷⁰.

⁶⁷ <http://www.bica-bg.org/uploads/Analiz.pdf>

⁶⁸ Le syndicat Podkrepa publie ainsi, sur son site Internet, les communiqués de la CSI relatifs aux négociations climatiques.

⁶⁹ http://84.242.167.9/knsb/index.php?option=com_content&task=view&id=1080&Itemid=171

⁷⁰ <http://www.bcm-bg.com/index.php?MhObg5KvQ9KHMheLMtezUFSXQ9Wzg5OzEZ>

5. Danemark

Dans le cadre du Protocole de Kyoto, le Danemark s'est engagé à réduire ses émissions de CO₂ de 21% d'ici 2012 par rapport au niveau de 1990. En 2008, le Danemark a réduit ses émissions de 7,1% par rapport à 1990⁷¹. L'objectif de réduction des émissions de 20% entre 2005 et 2020 a été défini dans le cadre du paquet européen Climat-énergie.

Poursuivant cet objectif et face aux tensions récurrentes autour du prix du pétrole, le Premier Ministre danois a pris la décision en octobre 2010 de « débarrasser son pays des énergies fossiles pour 2050 en augmentant fortement le recours aux énergies renouvelables⁷² ». Cependant, conscient des difficultés d'une telle réorientation stratégique, il a précisé que ce virage devait se faire sans heurter la compétitivité des entreprises et ni entraîner d'effets négatifs sur les emplois.

5.1 Initiatives tripartites et tripartites +

Au Danemark, au niveau national, les politiques d'atténuation sont débattues au sein de certains forums. À titre d'exemple, le Conseil environnemental et économique est un lieu où les partenaires sociaux, avec les représentants du gouvernement ainsi que ceux des ONG, discutent de sujets qui ont trait aux questions environnementales. Cette instance tripartite+ a été mise en place par le gouvernement en 2007, mais elle est purement consultative.

Depuis la réforme de 2007, chaque conseil régional dispose d'un forum sur la croissance nommé « *The Growth Fora*⁷³ ». Ces forums réunissent l'ensemble des acteurs locaux (membres affiliés de Dansk Regions⁷⁴), dont les partenaires sociaux. L'objectif de ces forums est d'organiser et financer les actions de développement durable menées par les entreprises au niveau local et régional. Ces forums ont permis l'émergence d'un certain nombre de projets⁷⁵ (par exemple le projet-pilote intitulé « Greenhouse Harvesting Energy⁷⁶ » ou encore les projets « Large Scale Solar Heating », Copenhagen Cleantech Cluster », ou ceux visant à « verdier les lieux de travail »).

Le projet « Greenhouse Harvesting Energy » (« les serres collectent l'énergie »), en cours de finition, soutenu par la région du Sud Danemark via son Growth Forum, consiste à rendre totalement autonome en énergie une exploitation de serres de pépinières (fleurs, plantes, fruits et légumes) de 7 hectares à haute intensité énergétique, située à Bogense, par l'introduction de technologies avancées d'efficacité énergétique, de pompes à chaleur géothermiques et de panneaux solaires thermiques, l'excédent d'énergie produite devant alimenter un réseau de chaleur urbain.

⁷¹ Agence européenne de l'Environnement.

⁷² <http://www.goodplanet.info/eng/Contenu/News/Le-Danemark-veut-se-debarrasser-des-energies-fossiles-d-ici-2050/%28theme%29/1412>

⁷³ Il en existe six. Ils sont situés dans les régions du Jutland du Nord, du Danemark central, du Danemark du Sud, du Zealand, de Copenhague Capitale et des îles de Bornholm.

⁷⁴ <http://www.regioner.dk/>

⁷⁵ <http://epaper.mediegruppen.net/mdg/dr/1/1/>

⁷⁶ Greenhouse harvesting project est un projet pilote mis en place dans une des cinq plus grandes serres de pépinières danoises : la serre d'Hjortebjerg, au nord ouest de Funen. (pour plus d'info - <http://epaper.mediegruppen.net/mdg/dr/1/1/>)

Le projet « Large Scale Solar Heating » (Chauffage solaire à grande échelle) consiste à la construction (en cours) de la plus grande unité mondiale de production solaire thermique dans la ville de Dronninglund (35 000 m² de cellules solaires au sol + 60 000 M³ d'aires de stockage de l'eau chaude), devant satisfaire la moitié des besoins du réseau de chaleur de la ville.

Le projet « Copenhagen Cleantech Cluster » (Grappes des Technologies propres de la Région de Copenhague) a été lancé, financé et coordonné par deux « Region Growth Foras » (Capital Region Growth Forum et Growth Forum Zealand) et soutenu par le FEDER. Il regroupe des entreprises privées, la Confédération des industries danoises (DI⁷⁷) des universités et des centres R&D publiques. Objectif : développer un tissu d'entreprises produisant des technologies propres et renforcer la performance internationale de l'industrie danoise dans ce domaine. Ce projet a créé 1000 nouveaux emplois (source : Danish Regions).

Ces initiatives visent à assurer une croissance plus durable et à créer également des emplois en concentrant les soutiens financiers dans la filière des énergies renouvelables. À cet effet, « The Growth Fora » est un instrument de politique industrielle volontariste dédié aux énergies renouvelables et ayant pour objectif de faire du Danemark un leader mondial sur l'ensemble de la chaîne de valeur de la filière des énergies renouvelables, et tout particulièrement la filière éolienne off-shore, mais aussi la filière des énergies marines ainsi que les technologies des réseaux intelligents pour optimiser l'utilisation des énergies renouvelables.

Dans ce cadre, un programme a ainsi été financé et mis en œuvre sur les reconversions des salariés de plusieurs chantiers navals vers les emplois de la filière industrielle éolienne off-shore. Des financements importants ont été consacrés à la création du Centre Lindoe Offshore Renewable et à ses programmes de formation dédiés à ces reconversions, en coopération avec les partenaires sociaux.

Le Centre Lindoe Offshore Renewable⁷⁸ a été créé sous l'impulsion des collectivités régionales et des organisations professionnelles concernées, en coopération avec les partenaires sociaux.

Le conseil LORC est composé de représentants du Syndicat de la Métallurgie et de la United Federation of Danish workers (3F). LORC est un centre de recherche et développement dans lequel les technologies associées à l'énergie éolienne offshore peuvent être testées et produites. LORC organise également des cours, des séminaires, des conférences, ... C'est dans ce cadre-là que les actuels salariés du chantier naval peuvent faire évoluer leurs compétences et transformer leur métier actuel.

Les partenaires sociaux participent au Council of Vocational Education au niveau national, qui élabore les différents programmes de formation professionnelle et approuve les différentes certifications, notamment pour les nouvelles filières dites « vertes » ou « bas carbone » où les partenaires sociaux assurent un suivi des différentes législations et normes climat-énergie. Il adapte également les certifications de la formation professionnelle de manière appropriée à ces enjeux.

5.2 Initiatives bipartites

À côté de ces forums, l'initiative « Energy Camp » est un forum de discussion où les participants (dont les partenaires sociaux) sont invités à proposer des solutions afin de développer des initiatives concrètes et communes sur les problématiques liées au changement climatique, à la croissance économique de demain et aux futurs emplois en lien avec le développement des nouvelles filières énergétiques bas carbone et des réseaux intelligents (smart grid et TIC vertes).

⁷⁷ <http://di.dk/Pages/Forsiden.aspx>

⁷⁸ <http://www.investindk.com/visNyhed.asp?artikelID=23352>

Le dialogue social au Danemark est peu développé de manière bilatérale. La concertation sociale existe principalement au sein des structures formelles de dialogue au niveau national ainsi qu'au niveau régional, à l'exception de l'initiative « Energy Camp ». Cependant, comme le souligne l'organisation des régions danoises, la mise en place d'une concertation sociale bilatérale plus importante serait une excellente idée et permettrait de discuter de certaines questions comme les conditions de création d'emplois ou encore la formation des travailleurs.

5.3 Initiatives de partenariat (public-privé)

Un partenariat public-privé entre le gouvernement et les employeurs a été mis en place en juin 2008. Il s'agit du *Climate Consortium Denmark*⁷⁹. Il sert de point focal officiel pour toutes les activités ayant un lien avec les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique.

Des initiatives sont également menées afin d'améliorer la formation et les compétences des salariés. À ce titre, une étude menée dans le domaine des énergies éoliennes par l'Union 3F⁸⁰ a souligné l'importance de mettre en place des programmes de formation dans ce secteur.

Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, des programmes ont été mis en place grâce à une étroite coopération entre les partenaires sociaux. Concernant les programmes de formation plus spécifique aux compétences vertes, le plus souvent les initiatives sont menées par des partenariats public / privé. Cela est particulièrement vrai pour les questions de nouvelles compétences dans le cadre des énergies renouvelables. Pour les compétences nouvelles, le partenariat est mené par Siemens, et les entreprises danoises IWAL, DTU et CELF.

Concernant l'analyse des compétences qui devront être améliorées, le comité interministériel a mis en place un groupe de travail en 2009 qui regroupe à la fois les organisations patronales, les centres de formation et les autorités publiques.

5.4 Initiatives unilatérales

En parallèle à ces lieux de discussion, les partenaires sociaux mènent des initiatives unilatérales.

Initiatives syndicales

À titre d'exemple, en janvier 2009, la confédération danoise des syndicats LO-DK⁸¹ a publié une lettre ouverte adressée au gouvernement, dans laquelle elle souligne la nécessité d'investir davantage dans les énergies et transports durables. Sa lettre s'intitule « *An offensive plan of investments* ». De plus, les syndicats mettent en place des formations plus spécifiques pour certains secteurs (par exemple, l'Union des travailleurs danois du métal⁸²).

LO-DK mène de manière unilatérale des initiatives en faveur des plans d'atténuation du changement climatique : campagne de sensibilisation de ses adhérents intitulée *LO and the Challenge of Climate Change*, avec des priorités centrées sur l'énergie durable, la capture et le stockage du CO₂ dans les centrales charbon, la cogénération, la recherche bas carbone, les transports durables et la construction à haute efficacité énergétique. Le siège de LO atteindra le niveau « zéro émission de CO₂ » en 2011 grâce à la mise en place de technologies avancées (solaire thermique et Photovoltaïque, ventilation, vitres énergétiques, pompes à chaleur, etc.).

⁷⁹ <http://www.climateconsortium.dk/Home.aspx>

⁸⁰ Fédération unie des travailleurs danois.

⁸¹ Landesorganisationen i Danmark (<http://www.lo.dk/>)

⁸² <http://www.danskmatal.dk/>

Initiatives patronales

La Confédération des industries danoises participe activement au Climate Consortium Denmark et à « l'Energy Camp » en s'appuyant sur des campagnes d'informations et de sensibilisations auprès de ses membres.

6. Espagne

Dans le cadre du Protocole de Kyoto, l'Espagne s'est fixé comme objectif de limiter la croissance de ses émissions de CO₂ de 15% à l'horizon 2012 par rapport à 1990. Pour parvenir à cet objectif, la concertation sociale s'organise au travers d'instances formelles de dialogue de type tripartite et tripartite +. Pourtant, l'Espagne a du mal à maîtriser la croissance de ses émissions, puisqu'en 2008, cette croissance avait atteint + 42,3% par rapport au niveau de 1990⁸³. L'objectif de réduction des émissions de 10% entre 2005 et 2020 a été défini dans le cadre du paquet européen Climat-énergie.

6.1 Initiatives tripartites et tripartites +

De manière traditionnelle, la concertation sociale sur les questions climatiques s'organise autour de deux instances de dialogue de type tripartite + : le Conseil national du climat⁸⁴ (*Consejo Nacional del Clima, CNC*⁸⁵) et le Conseil d'assistance sur l'environnement (*Consejo Asesor del Medio Ambiente, CAMA*⁸⁶).

Le Conseil d'assistance de l'environnement remplit un rôle plus important : en tant que conseil du gouvernement sur les questions climatiques, il est en effet consulté sur les orientations, les politiques et les lois promues par le gouvernement. Des conseils régionaux ont également été établis.

De manière plus originale, la concertation sociale espagnole s'organise aussi autour de deux types de tables rondes, nationales et sectorielles :

- dans le cadre des tables rondes nationales de dialogue social, les discussions portent sur les stratégies d'atténuation à court, moyen et long termes pour déterminer le fonctionnement et le champ d'action des tables sectorielles ;
- dans le cadre des tables sectorielles de dialogue social, les discussions portent sur les stratégies d'atténuation à court, moyen et long termes. Elles réunissent les représentants des ministères de l'Environnement et des Affaires sociales et du Travail, ainsi que les organisations patronales et syndicales.

Ces deux types de tables rondes poursuivent un objectif bien défini : elles doivent permettre de mieux anticiper les effets des politiques de lutte contre les changements climatiques sur l'emploi. Ainsi, elles visent essentiellement à anticiper « *les effets potentiellement négatifs, afin de les prévenir et de les limiter* », « *les options permettant de remplir les exigences du protocole de Kyoto et présentant le meilleur rapport coût/efficacité, en termes de compétitivité, d'emploi et de cohésion sociale* » et « *les opportunités de développement pour l'économie espagnole ainsi que pour les secteurs affectés*⁸⁷ ».

⁸³ Agence européenne de l'Environnement

⁸⁴ Il est né en novembre 2001. Ses discussions portent sur les stratégies d'atténuation à court et moyen termes, mais sont moins importantes lorsqu'il s'agit de débattre sur les stratégies d'adaptation. Il réunit les représentants du gouvernement compétents sur le sujet, les représentants des communautés autonomes, les fédérations espagnoles de villes et de provinces, les partenaires sociaux (organisations syndicales et patronales) et les ONG.

⁸⁵ <http://www.bcnclimatechange.org/en/politiques-espagnoles.html>

⁸⁶ Le conseil est composé des ministères de l'Environnement, du Milieu rural et de la Mer et de cinq ONG : la principale organisation patronale (CEOE) les deux principaux syndicats, CCOO et UGT, les associations de consommateurs et les organisations agricoles et de pêche.

⁸⁷ Sustainlabour, *Climate Change Effects on Employment. Managing Change through Social Dialogue. Case Study on Spanish Sectoral Dialogue Tables for Advancing Kyoto*, 2007.

Aujourd'hui, neuf tables rondes sectorielles ont été mises en place. Chacune d'entre elles concerne un secteur affecté par la directive européenne sur le commerce des émissions et par le plan national d'allocation⁸⁸ : énergie, raffinage, sidérurgie, verre et céramique, ciment, pâtes à papier, transport et construction. À partir de 2007, une table ronde des secteurs diffus qui, bien que n'étant pas concernés par le protocole de Kyoto connaissent les mêmes problématiques.

De nombreuses initiatives ont été menées grâce à ces tables rondes. Elles ont toutefois un caractère général : évaluation annuelle de l'atteinte des objectifs d'émissions, développement de critères pour l'allocation de quotas d'émissions pour chaque installation industrielle, développement d'indicateurs spécifiques pour chaque secteur et sous-secteur évaluation de l'application des politiques et des mesures de la stratégie espagnole sur l'efficacité énergétique dans chaque secteur ou encore décision d'allouer des prêts et des aides dans le cadre de cette stratégie. Elles ont cependant un impact régional, comme c'est le cas avec la mise en place d'une assistance proactive dans la région Castilla y León, qui doit permettre de créer des emplois alternatifs et d'acquérir de nouvelles compétences afin de permettre la transition vers de nouvelles industries.

Bien que les tables rondes espagnoles soient un exemple original de concertation sociale valorisé comme une bonne pratique par les partenaires sociaux, elles sont aujourd'hui critiquées par les organisations syndicales, lesquelles dénoncent un certain nombre de failles et de faiblesses dans le processus, approfondies avec la crise financière à partir de 2009. Le manque d'engagements précis de la part du gouvernement, renforcé par le manque d'études qui permettraient aux partenaires sociaux de mesurer par anticipation les effets sur l'emploi des politiques mises en œuvre, limite actuellement la portée de ces tables rondes.

Initiatives portant sur la formation

En 2009, pour répondre à la crise, le gouvernement espagnol a adopté le Plan espagnol de stimulation de l'emploi et de l'Economie - Plan E). Cette stratégie est accompagnée d'une multitude de mesures visant à améliorer les performances espagnoles en matière de développement durable. Cependant, hormis ce plan, il n'existe pas de stratégie nationale qui cible les besoins prioritaires en matière de compétence pour parvenir à une économie plus verte. Il existe simplement quelques initiatives à ce sujet.

L'Institut national des qualifications détecte les nouvelles qualifications, les nouvelles professions et les acquis nécessaires pour réaliser les nouvelles activités industrielles (pas nécessairement liées au changement climatique mais plutôt aux politiques industrielles). Il dépend du ministère du Travail et de l'Éducation avec la participation des partenaires sociaux.

C'est donc au niveau des régions que l'essentiel des initiatives est mis en place. Cela permet de mieux adapter les orientations nationales avec les besoins et priorités de chaque région. Le secteur privé et la société civile complètent les actions menées par les régions. A titre d'exemple, les partenaires sociaux peuvent intervenir dans la définition des formations et de leurs contenus.

Parfois, des partenariats public-privé sont mis en place et portent sur les programmes de développement des compétences, dont l'initiative provient le plus souvent du secteur privé. Ensuite, ce programme de formation est financé par des instances publiques.

⁸⁸ PNUE / ILO / IOE / ITUC, *Green Jobs Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbon World*, 2008.

6.2 Initiatives unilatérales

La plupart des initiatives menées de manière unilatérale portent sur l'organisation de séminaires et d'ateliers, mais également sur la rédaction et la publication de documents.

Les initiatives patronales

La confédération patronale CEOE a élaboré un document interne sur les emplois verts qui n'a pas été diffusé, il remet en cause la notion d'emplois verts en raison de la difficulté à délimiter les emplois qui le sont et ceux qui ne le sont pas. L'organisation patronale ne fait pas un lien particulier entre changement climatique et emploi et préfère parler des évolutions de l'emploi engendrées par une politique industrielle qui prend en compte les nouvelles données énergétiques.

Les initiatives syndicales

La Confédération générale des travailleurs espagnole (UGT⁸⁹) a rédigé des études sur la mobilité durable et sur les énergies renouvelables. La Confédération syndicale des commissions de travailleurs (CCOO⁹⁰) mène également des études avec l'institut Istat sur la question de l'emploi dans les énergies renouvelables et les transports.

⁸⁹ Union General de Trabajadores (<http://www.ugt.es/>)

⁹⁰ Confederación Sindical de Comisiones Obreras (<http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do>)

7. Finlande

L'objectif sur lequel s'est engagé la Finlande dans le cadre du protocole de Kyoto est la stabilisation de ses émissions de gaz à effet de serre en 2012 par rapport au niveau de 1990. La Finlande a atteint cet objectif, puisqu'elle a légèrement réduit ses émissions de 0,3%⁹¹ par rapport au niveau de 1990. L'objectif de réduction des émissions de 16% entre 2005 et 2020 a été défini dans le cadre du paquet européen Climat-énergie.

Les actions menées en Finlande portent exclusivement sur l'atténuation. Selon les conclusions et les analyses du gouvernement, reprises dans la stratégie finlandaise sur le climat et l'énergie en 2008⁹², la mise en place des mesures concrètes (visant à augmenter de manière significative la part des énergies renouvelables dans la consommation énergétique finale⁹³, à améliorer l'efficacité énergétique et à réduire les émissions de CO₂) aura un impact (direct) sur la (création) d'emplois⁹⁴.

7.1 Initiatives tripartites et tripartites +

Les partenaires sociaux travaillent sur la gestion des politiques d'atténuation et de leur impact sur l'emploi.

Au niveau national, il existe des espaces de débats pour les partenaires sociaux, principalement autour d'instances informelles comme par exemple les Task-Forces nationales sur le changement climatique et les forums⁹⁵. Ainsi, le Forum sur l'environnement réunit les partenaires sociaux et les représentants d'ONG. Mis en place par le ministère de l'Environnement, c'est un espace de dialogue et d'échange de points de vue sur les politiques climatiques finlandaise, européenne et internationale.

De plus, dans le cadre de ces instances informelles, au printemps 2010, le gouvernement et les principales organisations présentes sur le marché du travail ont préparé conjointement un programme intitulé «Le programme sur la croissance économique durable et sur l'emploi», dont le but est de renforcer la fiscalité en améliorant les conditions préalables pour le développement durable, la croissance économique et le haut niveau d'emplois.

*Le Conseil économique de la Finlande*⁹⁶ (*Talousneuvosto - Ekonomiska rådet*)

Ce conseil est une instance consultative de concertation sociale entre le gouvernement, la Banque nationale de Finlande et les principaux groupes d'intérêt de la société finlandaise. Depuis quelques années, il a élargi ses compétences aux questions environnementales. En 2000, un rapport a été publié sur ces questions : «*Taxation énergétique et environnementale en Finlande, Préparation pour le défi Kyoto*». Le conseil organise également des réunions : un rendez-vous portant sur les politiques climatiques (en 2009) et une conférence intitulée «/*réchauffement climatique et position finlandaise sur la géographie économique*» (juin 2010).

⁹¹ Agence européenne de l'Environnement

⁹² http://www.tem.fi/files/20587/Climate_Change_and_Energy_Strategy_2008_summary.pdf

⁹³ Les énergies renouvelables d'ici 2020 devraient représenter 38% de la consommation finale de l'énergie.

⁹⁴ Si le marché du travail s'adapte rapidement aux nouvelles conditions, alors les effets nets sur l'emploi de ces politiques seront amoindris.

⁹⁵ http://www.akava.fi/files/1471/Akavas_Energy_and_Climate_Policy.pdf

⁹⁶ <http://www.vnk.fi/hankkeet/talousneuvosto/en.jsp>

*La commission nationale sur le développement durable / The Finnish National Commission on Sustainable Development*⁹⁷

Cette commission est également un forum de discussion tripartite +, puisqu'il réunit l'ensemble des acteurs de la société finlandaise. Depuis 1993, date de sa création, sa principale mission est de promouvoir et de coordonner le développement durable en Finlande.

Le programme de partenariat national finlandais sur le développement durable

Créé en 2001, il a été mis en place par la Commission nationale sur le développement durable et par deux des comités parlementaires (Environnement et Futur). L'objectif de ce programme est de développer de nouvelles approches et modes d'action en matière de développement durable en Finlande.

A l'échelon local, une commission pour les employeurs publics a été mise en place. Cette instance tripartite pour les partenaires sociaux dans le domaine public a mis en place, en 1999, un programme pour le développement durable dont l'objectif est de définir un profil de développement durable pour les municipalités, et de permettre à ces dernières d'intégrer cette question dans leur propre plan régional.

Sur la formation, des mesures ont été adoptées, comme par exemple, la possibilité pour les chômeurs de disposer d'une formation sur le développement durable. Des diplômes intègrent aujourd'hui cette question. Ces mesures ont été adoptées par le gouvernement en étroite collaboration avec les partenaires sociaux.

7.2 Les partenariats

Le ministère de l'Emploi et de l'Économie et la Confédération des entreprises industrielles finlandaises (EK⁹⁸) ont signé des accords volontaires sur l'efficacité énergétique pour la période 2008-2016⁹⁹. Les premiers résultats de ce programme sont plutôt prometteurs, vu les économies réalisées dans l'énergie grâce aux investissements dans l'efficacité énergétique.

7.3 Les initiatives unilatérales

Les initiatives syndicales

Les syndicats mènent ensemble des campagnes de sensibilisation. Ces deux dernières années, ils ont organisé des événements médiatiques sur le travail décent notamment, en 2010, la campagne intitulée *Potkut huonolle duunille (Au revoir aux mauvais emplois)*¹⁰⁰, depuis le site de réseau social Facebook.

Parallèlement, ils mènent des actions de sensibilisation au travers de la rédaction de rapports. Ainsi, la Confédération finlandaise des professionnels (STTK¹⁰¹) a rédigé un document de position sur l'application de la stratégie Europe 2020 en Finlande¹⁰².

⁹⁷ <http://www.ymparisto.fi/default.asp?node=4412&lan=en>

⁹⁸ <http://www.ek.fi/www/fi/index.php>

⁹⁹ <http://www.leonardo-energy.org/part-08-voluntary-energy-efficiency-agreements-2008-%E2%80%93-2016>

¹⁰⁰ http://www.akava.fi/en/publications/world_day_for_decent_work_2010_in_finland._a_facebook_campaign.html

¹⁰¹ Toimihenkilökeskusjärjestö (http://www.sttk.fi/fi-FI/)

¹⁰² <http://www.sttk.fi/en-GB/what-we-do/europe-2020-strategy/>

La Confédération des unions des professionnels académiques de Finlande (AKAVA¹⁰³) rédige également des documents de position sur les enjeux climatiques en Finlande et les réponses apportées aux niveaux national, européen et international.

L'organisation centrale des syndicats finlandais SAK a également rédigé un document de position sur l'avenir énergétique en Finlande. Il a été publié en décembre 2009. Dans ce document, SAK soutient la volonté du gouvernement de rendre la Finlande indépendante vis-à-vis de l'énergie. Selon cette confédération, cela permettrait d'une part de régler le problème d'un prix de l'électricité trop élevé (dû notamment à la forte dépendance énergétique du pays) et d'autre part, d'atteindre les objectifs fixés par Bruxelles en termes de réduction, mais également en termes de production d'électricité via des sources propres. Devenir autonome suggère d'orienter les investissements vers des solutions sobres en carbone. En parallèle, un soutien financier national, voire européen est indispensable à mettre en place pour les entreprises et leurs salariés qui opérait pour des solutions éco-responsables. L'installation de nouvelles technologies permettrait selon SAK de créer de nouveaux emplois. Toutefois, ces réponses devraient s'inscrire davantage dans un cadre plus international. D'ailleurs, à ce titre, SAK suggère que soit mise en place une coopération internationale sur le thème de la lutte contre le changement climatique.

Les initiatives patronales

De leur côté, la Confédération des Industries Finlandaises (EK) ainsi que la Fédération des Entreprises Finlandaises (SY¹⁰⁴), mènent des actions de lobbying aux niveaux national et européen et organisent des groupes de travail. A titre d'exemple, les thématiques de travail et de recherche pour la Fédération des entreprises finlandaises portent sur la politique climatique de la Finlande jusqu'en 2050, sur la politique climatique internationale, sur la question des politiques de soutien à la mise en place des renouvelables et sur les mesures qui devraient être mises en place en Finlande pour économiser de l'énergie. Récemment, EK a publié un document sur la manière d'encourager et de stimuler le *green business*¹⁰⁵. Elles commencent à travailler également sur les questions liées à l'adaptation au changement climatique. Cependant, cela reste encore général, comme en témoignent les travaux d'EK. Enfin, cette organisation patronale a également mis en place un forum sur les technologies propres (CFBF – Cleantech Finland Business Forum).

¹⁰³ <http://www.akava.fi/>

¹⁰⁴ Suomen Yrittäjät (<http://www.yrittajat.fi/>)

¹⁰⁵ EK (2010) Business in the forefront of the green economy

8. France

L'objectif sur lequel s'est engagé la France dans le cadre du protocole de Kyoto est la stabilisation des émissions de gaz à effet de serre en 2012 par rapport au niveau de 1990. En 2008 la France est allée au-delà de son objectif initial : la France a réduit ses émissions de CO₂ de 6,4%¹⁰⁶ par rapport au niveau de 1990. L'objectif de réduction des émissions de 14 % entre 2005 et 2020 a été défini dans le cadre du Paquet européen Climat-énergie.

La France, très engagée dans le processus de lutte contre les changements climatiques depuis quelques années, a mis en place un processus de concertation inédit qui réunit autour d'une même table l'ensemble des acteurs engagés appelé, le Grenelle de l'Environnement. Le Grenelle de l'Environnement s'est fixé l'objectif de réduction de 20% des émissions en ligne avec l'objectif de l'Union européenne.

8.1 Les initiatives tripartites et tripartites +

Le Grenelle de l'Environnement

Sous l'impulsion des organisations environnementales¹⁰⁷, le 6 juillet 2007, le gouvernement français a mis en place le Grenelle de l'Environnement. C'est un forum original et novateur de discussion qui associe cinq collèges d'acteurs¹⁰⁸. Ce Grenelle a été mis en place afin de participer à l'élaboration d'une nouvelle stratégie de développement durable pour la France.

Cette démarche s'organise en trois temps : tout d'abord, la phase de dialogue et d'élaboration de propositions, ensuite, la phase de consultation avec le public sur Internet et dans les régions, et enfin la phase d'élaboration d'un plan d'action. Au cours de la première phase : six groupes de travail ont été établis¹⁰⁹. Composés de 40 personnes issues des cinq collèges, ils se sont régulièrement réunis durant l'été 2007. Les conclusions de ces groupes de travail ont été publiées sous la forme d'un dossier désignant 268 engagements ; qui ont été soumis à une consultation publique avant d'être promulgués sous la forme tout d'abord, d'une loi de programme¹¹⁰ (loi I) qui pose les « grands objectifs et engagements de l'État, les principales mesures à mettre en œuvre et donne un statut juridique au processus du Grenelle¹¹¹ ». Par la suite une loi de mise en œuvre¹¹² des grands chantiers du Grenelle est venue compléter la loi de programme (loi II).

Cette première phase a impulsé la pérennisation d'un système de dialogue entre le gouvernement et les acteurs représentatifs de la société civile (dialogue tripartite +).

¹⁰⁶ Agence européenne de l'Environnement

¹⁰⁷ Notamment la Fondation de Nicolas Hulot.

¹⁰⁸ Les représentants de l'Etat, des collectivités territoriales, des organisations patronales et syndicales et des organisations non gouvernementales écologiques et environnementales.

¹⁰⁹ Les six groupes de travail sont : « Lutter contre les changements climatiques et maîtriser la demande d'énergie », « Préserver la biodiversité et les ressources naturelles », « Instaurer un environnement respectueux de la santé », « Adopter des modes de production et de consommation durables », « Construire une démocratie écologique », « Promouvoir des modes de développement écologiques favorables à l'emploi et à la compétitivité ».

¹¹⁰ Loi n° 2009-967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'Environnement
Voir :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020949548#LEGISCTA000020950463>

¹¹¹ <http://www.fondation-nicolas-hulot.org/actions/les-grands-rendez-vous/grenelle/les-etapes-du-grenelle>

¹¹² Loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement

Voir : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022470434>

Ce système de dialogue inédit en France a suscité un véritable engouement de la part des représentants des cinq collèges qui, jusque-là, n'avaient pas de système d'échanges, de concertation et de négociation entre eux sur des sujets d'intérêts communs.

Le gouvernement a mis en place un Comité de suivi du Grenelle, à la demande des acteurs : « le Comité national du développement durable et du Grenelle de l'Environnement -CNDDGE ». Son objectif premier est de veiller à la mise en application des engagements pris par le gouvernement en matière de développement durable.

Durant la phase de transposition des engagements en mesures législatives, le gouvernement a lancé une trentaine de chantiers opérationnels (nommés Comop¹¹³ pour Comités opérationnels). Ces derniers rassemblent les partenaires sociaux, et selon les thématiques des discussions, ces comités peuvent faire appel à des intervenants extérieurs légitimes. Ils ont pour mission principale d'apporter au gouvernement et au parlement une boîte à outil ainsi que des dispositions pratiques de mises en œuvre concrètes des engagements du Grenelle.

Pour permettre une meilleure coordination avec le Grenelle de l'Environnement (GE), un Commissariat général au développement durable¹¹⁴ et un Conseil économique pour le développement durable¹¹⁵ ont été mis en place.

Enfin, concernant la formation, le Grenelle de l'Environnement a mené un certain nombre d'initiatives concrètes, notamment dans le cadre du Plan national de mobilisation pour les emplois et les métiers de l'économie verte :

- un observatoire national des emplois et des métiers liés à la croissance verte¹¹⁶ : il a pour principale mission d'identifier et de mieux cerner les emplois de cette nouvelle croissance¹¹⁷ ;
- des comités de filières¹¹⁸ : ils regroupent les cinq collèges qui ont fait la force du Grenelle, dont l'objectif principal est de déterminer les besoins de qualification et de définir les programmes dédiés à la formation professionnelle.

Des initiatives ont été également menées au niveau local par les Maisons de l'emploi dans le cadre du Grenelle de l'Environnement et du Plan national de mobilisation pour les emplois et les métiers de l'économie verte.

¹¹³ <http://www.legrenelle-environnement.gouv.fr/grenelle-environnement/spip.php?rubrique129>

¹¹⁴ Son objectif principal est de « promouvoir le développement durable tant au sein de toutes les politiques publiques que dans les actions de l'ensemble des acteurs socio-économiques ». Pour plus d'info : <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Commissariat-general-au.html>

¹¹⁵ Pour plus d'info :

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/fo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20081203&numTexte=2&pageDebut=&pageFin=

¹¹⁶ Cet observatoire se décline aux niveaux régional et sectoriel . Ils réalisent de nombreuses études et analyses de la situation de l'emploi dans leur périmètre et réunissent les représentants des organismes publics concernés.

¹¹⁷ Voir <http://www.developpement-durable.gouv.fr/L-observatoire-national-des,18551.html> et http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/observatoire_presentation-2.pdf

¹¹⁸ Ce plan national de mobilisation s'est orienté sur onze filières considérées comme préoccupantes car elles sont les plus concernées par les créations et les transformations d'emplois. Il s'agit des transports, de l'automobile, des énergies renouvelables, de l'eau-assainissement-déchets-air, des métiers du bâtiment, de l'agriculture et des forêts, des systèmes éco-électriques, du raffinage-carburants-chimie verte, du tourisme, des métiers de la mer, et enfin de la biodiversité et des services écologiques¹¹⁸.

Dans le secteur du bâtiment et des énergies renouvelables, le programme « Maisons de l'emploi et développement durable » porté au niveau national par l'Alliance Villes-Emploi et l'Ademe, vise à accélérer dans 33 bassins d'emploi (7,5 millions d'habitants) le développement des marchés, emplois et compétences nécessaires à l'atteinte des objectifs du Grenelle de l'Environnement. Ces projets sont menés localement actuellement par 33 maisons de l'emploi, après une première expérimentation, en 2008 et 2009, conduite par l'Alliance Villes-Emploi et l'Ademe avec trois maisons de l'emploi (Lille, Nancy et Bayonne).

Dans chaque bassin d'emploi (niveau infra-régional), le projet consiste à mobiliser les acteurs infra-régionaux et régionaux sur la base d'une présentation (étude) interactive de leur situation économique et de leurs anticipations. Le résultat de ce processus participatif est la conception locale et la mise en œuvre d'un plan d'actions prévu pour une période de trois ans.

Parmi les 33 « Maisons de l'emploi » associées au programme, neuf (9) démarrent un test de même nature pour une filière supplémentaire autre que le bâtiment (agriculture durable, Métiers de la mer, sylviculture, tourisme, mobilité, transport, déchets/recyclage...).

Les comités de pilotage et ateliers participatifs des « Maisons de l'emploi » mobilisent 1 200 personnes et 1 000 organismes locaux. Les partenaires sociaux participent au comité de pilotage national du programme animé par Alliance Villes-emploi avec l'expertise technique et l'appui financier de l'Ademe¹¹⁹.

Dans le cadre du Grenelle, l'Ademe a mis en place un bilan carbone. Il est destiné à toute société employant plus de 500 personnes, et à toute structure publique employant au minimum 250 personnes. Les collectivités territoriales regroupant plus de 50 000 habitants sont également tenues de réaliser un bilan de leurs émissions et doivent mettre en œuvre un Plan Climat-énergie territorial (PCET). Enfin, une généralisation de l'étiquetage des produits a été généralisée (électroménager, et logement).

Bien que critiqué par les acteurs de la société civile au niveau des résultats inscrits dans les lois I et II, le Grenelle de l'Environnement apparaît comme un processus intéressant et une démarche de dialogue originale. Si le contenu du Grenelle s'est aminci, l'esprit est encore très présent et a inspiré la création de nouveaux forums dédiés à ces questions. A titre d'exemple : « les Etats généraux de l'industrie » et « la Conférence nationale de l'Industrie », et « la Conférence sur les métiers de la croissance verte »).

Les partenaires sociaux ont participé activement à ces Forums, mais semblent frustrés, déçus ou dérouterés par la lenteur ou les volte-face dans le processus de mise en œuvre des mesures décidées dans le cadre des lois I et II du Grenelle de l'Environnement, dans un contexte de négociation des décrets d'application de la loi II et d'incertitude sur les aides publiques pour stimuler les plans d'action associés, en raison du plan de réduction du déficit public.

Le secteur ayant le plus grand potentiel d'emplois engendrés par les plans d'action du Grenelle de l'Environnement est, selon les partenaires sociaux, celui du bâtiment dit « durable », à haute efficacité énergétique (normes BBC), à la fois en construction neuve et en rénovation, à condition que les mesures de soutien public de ce marché puissent être mises en œuvre. Les partenaires sociaux y sont très actifs mais soulignent l'importance des contraintes à lever, notamment dans la mise en œuvre de nouvelles filières de formation professionnelle appropriée pour l'ensemble des acteurs. Un Comité de filière Bâtiment et un plan Bâtiment Grenelle Environnement ont vu le jour, avec la participation active des partenaires sociaux du secteur, mais le processus a encore du mal à se mettre en branle, à cause du manque de financement.

¹¹⁹ <http://www.ville-emploi.asso.fr/developpement-durable/presentation/>

Ainsi, les programmes en matière d'apprentissage des Chambres de Métiers et de l'Artisanat attendent toujours des financements publics.

Enfin, selon les recommandations du Grenelle, le Conseil économique et social français est devenu « Conseil économique, social et environnemental » en intégrant désormais des représentants d'ONG environnementales et des experts sur les questions environnementales. Il a également élargi ses missions de conseil au gouvernement et de rédaction d'avis à la problématique environnementale. (cf., deux avis : « *La stratégie nationale de développement durable 2009-2013* », et « *Projet de loi de programme relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement*¹²⁰ »).

8.2 Les initiatives unilatérales

Les initiatives patronales

Les initiatives menées par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF¹²¹) portent principalement sur la sensibilisation et l'information. Cette organisation dispose d'une commission sur le développement durable qui multiplie les travaux de recherche et les conférences sur cette question. A titre d'exemple, elle a réalisé un certain nombre de guides (en mai 2010, *Nouvelles énergies, nouvelles technologies, Efficacité énergétique : l'une des clés de la croissance durable, Entreprises et biodiversité, Exemples de bonnes pratiques* ou encore *Entreprise et développement durable*¹²²).

La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME¹²³), depuis 2007, est active sur les questions environnementales et de développement durable. Elle a mis en place, au sein de son organisation, la commission Environnement et Développement durable. Cette commission a pour objectifs principaux de mener des actions d'influence sur des sujets de développement durable.

Initiatives syndicales

Les initiatives menées par les organisations syndicales portent essentiellement sur la sensibilisation et l'information. Elles rédigent des rapports et des études sur le sujet (ainsi, la Confédération générale du travail, CGT¹²⁴, a rédigé un guide sur le développement durable et la CFDT un « guide syndical sur le changement climatique »). Elles rédigent également des documents de position et des communiqués de presse¹²⁵ sur certains sujets d'actualité en rapport avec les problématiques environnementales. La CGT a fait réaliser en 2009 par le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) une étude sur « l'enjeu des qualifications face au défi énergétique et environnemental dans le secteur de la construction ».

¹²⁰ http://www.conseil-economique-et-social.fr/ces_dat2/2-3based/base.htm

¹²¹ <http://www.medef.com/>

¹²² <http://publications.medef.com/guide/Entreprises-et-DD.pdf>

¹²³ <http://www.cgpme.fr/>

¹²⁴ <http://www.cgt.fr/>

¹²⁵ Les communiqués de presse sont souvent rédigés en commun. A titre d'exemple, lors de la journée mondiale pour un travail décent : <http://www.cfdt.fr/rewrite/article/14519/salle-de-presse/archives-salle-de-presse-2008/communiqu%C3%A9-cfdt---cgt---fo---unsa---cftc.htm?idRubrique=8325>, <http://www.cfdt.fr/rewrite/article/14518/salle-de-presse/archives-salle-de-presse-2008/communiqu%C3%A9-commun-cfdt--cfe-cgc--cgt--fsu--solidaires--unsa.htm>, ou encore <http://www.cfdt.fr/rewrite/article/10075/salle-de-presse/archives-salle-de-presse-2008/communiqu%C3%A9-n%C2%B04-du-25-janvier-2008.htm?idRubrique=8325>

Conjointement, la CGT et la CFDT ont demandé à l'État une étude « *d'évaluation de l'impact sur l'emploi des mesures du Grenelle de l'Environnement et du système de marché européen du carbone dans le secteur énergétique et industriel et les enjeux de GPEC* »¹²⁶, en 2010, qui a servi de support de débats entre pouvoirs publics, organisations patronales et organisations syndicales. La CFDT a organisé son dernier congrès en compensant son bilan carbone et en cherchant à réduire l'empreinte carbone des congressistes. L'organisation syndicale CGT-FO concentre ses actions dans la participation de ses fédérations au comité de filière Bâtiment, qui représente un potentiel d'emplois important, mais aussi des besoins de formation professionnelle non satisfaits. Elle concentre ses initiatives sur le champ climat-énergie à travers le Conseil économique, social et environnemental et les CESE régionaux.

¹²⁶ Etude Meeddm (Syndex-Alpha), voir : <http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/synthese-2.pdf> et http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/Etude_Syndx_Alpha.pdf

9. Irlande

L'Irlande s'est fixé pour objectif de limiter la croissance de ses émissions de CO₂ à 13% par rapport au niveau de 1990 pour la période 2008-2012. Pour atteindre cet objectif, elle a construit un plan Climat¹²⁷ pour la période 2007-2012, lequel fixe un certain nombre de mesures pour les secteurs intensifs en énergie. Les principales mesures adoptées en Irlande portent donc sur les questions de limitation et d'atténuation des émissions de CO₂. Toutefois, l'Irlande a du mal à maîtriser la hausse de ses émissions, puisqu'en 2008, elle a atteint + 23% par rapport au niveau de 1990¹²⁸. L'objectif de réduction des émissions de 16% entre 2005 et 2020 a été défini dans le cadre du paquet européen Climat-énergie.

9.1 Les initiatives tripartites et tripartites +

Depuis la fin des années 1980, les partenaires sociaux participent à l'élaboration de la politique du gouvernement et sont associés au processus de décision le cadre des stratégies visant à rendre plus sobre en carbone l'économie irlandaise. Depuis l'entrée en vigueur de l'accord Partenariat 2000, un quatrième groupe d'acteurs a fait son apparition en tant que partenaire sociétal à part entière : il s'agit des représentants du secteur communautaire et associatif. Ainsi, désormais la concertation sociale en Irlande s'organise autour de forums de type tripartite +.

Depuis 2010, avec la fusion du Forum économique et social national (NESF) et du Centre national pour le partenariat et pour la performance, le Conseil économique et social irlandais (NESC) reste la seule instance formelle et institutionnelle de concertation en Irlande. A côté de cette instance, des forums traitent des problématiques d'un secteur donné : le partenariat sur le transport public/ *Public Transport Partnership*, le forum sur le logement/ *Housing Forum* ou le forum sur l'industrie de la construction *Construction Industry Forum...* La plupart de leurs initiatives portent sur la définition des orientations politiques.

9.2 Les initiatives unilatérales

Les initiatives syndicales

Celles menées par les organisations syndicales portent davantage sur l'impact de ces politiques sur l'emploi et les compétences. Elles mènent des activités de sensibilisation et d'information : le Congrès irlandais des syndicats (ICTU¹²⁹) a ainsi rédigé un certain nombre de rapports sur le travail décent (Syndicats et Co-opération) ou sur les emplois verts (cibles vertes, maximiser la création d'emploi dans l'économie verte novembre 2009). Elles organisent des séminaires sur les opportunités d'emplois offertes par l'économie verte¹³⁰ et animent des sommets nationaux sur l'emploi¹³¹.

¹²⁷ National Climate Change Strategy
(<http://www.environ.ie/en/Environment/Atmosphere/ClimateChange/NationalClimateChangeStrategy/PublicationsDocuments/FileDownload,1861,en.pdf>)

¹²⁸ Agence européenne de l'Environnement

¹²⁹ <http://www.ictu.ie/>

¹³⁰ Exemple de séminaire organisé : *The Potential for Green Economy Jobs -New Employment Opportunities in the Environment Goods and Services Sector.*

¹³¹ Exemple : le sommet sur les emplois nationaux (*National Jobs' Summit*).

Elles ont également mis en place des universités d'été qui portent sur les questions liées au développement durable. Récemment, ICTU, en collaboration avec l'Autorité nationale de la formation et de l'emploi (FAS), a mis en place une initiative sur la formation : *ICTU / FAS Union Learning Initiative – Union Skills Network Project*, dont l'objectif est, à terme, de mettre en place un réseau national de formation¹³².

Les initiatives patronales

En parallèle à ces instances de dialogue, les initiatives unilatérales menées par les organisations patronales portent principalement sur l'analyse de l'impact des politiques climatiques sur l'activité économique des entreprises¹³³. Pour cela, la Confédération des employeurs et des affaires irlandais (IBEC)¹³⁴ dispose d'un comité qui a pour principale mission d'analyser l'évolution des politiques et mesures environnementales aux niveaux national, européen et international. Récemment, cette organisation a mené une enquête sur les besoins futurs en formation¹³⁵.

¹³² <http://www.ictu.ie/learning/>

¹³³ Les organisations patronales mènent des activités de sensibilisation et d'information : le 7 mai 2009, l'organisation patronale IBEC, en collaboration avec le ministère du Transport, a organisé une conférence nationale sur le transport du futur (Sustainable Transport Future). A côté de cette collaboration, et de manière plus individuelle, elle anime des forums sur le changement climatique. Chaque année, elle organise des conférences sur l'empreinte carbone (The Annual IBEC Carbon Footprinting Conference). IBEC organise également des cours en management environnemental (Foundation Course in Environmental Management). IBEC a enfin publié une série de guides sur les meilleures pratiques et mène des activités de lobbying.

¹³⁴ <http://www.ibec.ie/>

¹³⁵ IBEC Education and Skills Survey 2010

10. Italie

Dans le cadre du protocole de Kyoto, l'Italie s'est fixé comme objectif de réduire de 6,5% ses émissions de CO₂ par rapport au niveau de 1990. Cependant, les émissions de CO₂ se sont accrues de 4,7% en 2008 par rapport au niveau de 1990¹³⁶, en atteignant le niveau de 541,5 millions de tonnes. L'objectif de réduction des émissions de 16% entre 2005 et 2020 a été défini dans le cadre du Paquet européen Climat-énergie.

La politique italienne en matière de lutte contre le changement climatique repose sur cinq piliers :

- la réforme du système de production énergétique : une réorganisation du mix énergétique autour de sources d'énergie plus sobres en émissions de carbone. Pour accompagner cette réorientation, les incitations en faveur des énergies renouvelables ont été renforcées ;
- le développement d'une mobilité urbaine durable grâce à une meilleure efficacité dans le secteur des transports ;
- l'amélioration de l'efficacité énergétique du parc immobilier public et privé ;
- l'instauration de nouvelles exigences de performance énergétique minimale pour les appareils à usage domestique, professionnel et industriel ;
- la sensibilisation et l'éducation à la protection de l'environnement et de la biodiversité.

10.1 Initiatives tripartites

A l'échelle nationale, en 2006, un Conseil économique et social des politiques environnementales a été instauré (le CESP). Il est présidé par le ministère de l'Environnement et de la Protection du territoire. Ce conseil organise le dialogue social sur les mesures qui doivent être mise en place dans le cadre de la stratégie italienne de lutte contre le changement climatique.

Parallèlement, le gouvernement a créé un fonds pour financer les projets de recherche sur l'efficacité énergétique et sur l'utilisation des sources d'énergies renouvelables en zones urbaines.

De manière décentralisée et autonome, chaque région doit dresser un Plan énergie (PEAR¹³⁷) considéré comme principal instrument de la lutte contre le changement climatique et pour une énergie verte. Elles peuvent également obtenir d'importants résultats en termes de durabilité environnementale, notamment par le biais des agendas 21 locaux¹³⁸.

Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux sont impliqués dans l'amélioration des programmes de formation. A titre d'exemple, en 2003, les Fonds interprofessionnels paritaires pour la formation professionnelle ont été mis en place. Ils sont gérés par les partenaires sociaux et leur objectif est de financer ou de cofinancer (avec l'État et les régions) des actions de formation dans les régions, les secteurs ou les entreprises. Ces fonds peuvent ainsi favoriser le dialogue entre l'entreprise et l'université grâce aux collaborations entreprises-universités, aux consortiums et aux fondations.

¹³⁶ Agence européenne de l'Environnement

¹³⁷ Piano Energetico Ambientale Regionale.

¹³⁸ http://www.observateurocde.org/news/fullstory.php/aid/2065/Table_ronde.html#Italia

De plus, les partenaires sociaux jouent un rôle non négligeable dans la restructuration des entreprises. En 2008, par exemple, un accord a été passé avec Electrolux, au moment de sa vente. Ce dernier impose une reconversion des employés dans les énergies renouvelables. Enfin, les partenaires sociaux sont associés dans la définition de certains accords couvrant les trois dimensions du développement durable.

En 2000, un consensus entre les partenaires sociaux, certains ministères¹³⁹, des associations¹⁴⁰ et des ONG¹⁴¹ sur la question du transport maritime de substances dangereuses a débouché sur la modification des routes de transit des navires éloignées des zones côtières. Un programme de formation sur la gestion des déchets industriels et sur le transport des substances dangereuses a également été prévu pour les personnels maritimes navigants. Dans le secteur de la chimie, une convention collective a été signée en 2006 pour l'amélioration continue de la sécurité et de la santé sur les lieux de travail, en intégrant la mise en place d'un système de gestion préventive et systémique des facteurs de risque visant à protéger l'environnement.

10.2 Initiatives unilatérales

Initiatives patronales

Le groupe de travail de la Confindustria¹⁴² a rédigé, en 2010, une étude intitulée *Proposte di Confindustria per il Piano Straordinario di efficienza energetica 2010*¹⁴³. La CISL¹⁴⁴, quant à elle, a présenté ses propositions¹⁴⁵ dans un ouvrage intitulé *Le développement durable et le dialogue social*¹⁴⁶.

A côté de ces initiatives, l'Association des producteurs d'énergies renouvelables organise des formations, pour les entreprises, sur l'Europe et les législations nationales dans le domaine de l'énergie et de l'environnement.

Initiatives syndicales

Les organisations syndicales mènent également des initiatives sur les questions environnementales. Tout d'abord, la Confédération générale italienne du travail (CGIL¹⁴⁷) et l'organisation environnementale Legambiente ont collaboré afin de réaliser un document qui presse le gouvernement italien de passer à l'action dans les secteurs verts, afin de dynamiser l'économie et l'emploi¹⁴⁸.

¹³⁹ Le ministère de l'Environnement et celui des Transports.

¹⁴⁰ Notamment Assoport.

¹⁴¹ WWF, Amici della Terra, Mare Vivo, Legambiente, Greenpeace.

¹⁴² La Confindustria est l'organisation représentative des entreprises italiennes.

¹⁴³ <http://www.uil.it/energia/circ38-10.pdf>

¹⁴⁴ La Confédération italienne des syndicats des travailleurs (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - <http://www.cisl.it/>)

¹⁴⁵ A titre d'exemple, cette organisation syndicale souhaite qu'une allocation de chômage partiel « vert » soit mise en place, dans le but « de protéger le revenu des travailleurs dans les cas où les entreprises connaîtraient des difficultés pour des causes environnementales ».

¹⁴⁶ Giuseppe D'Ercole, *Le cas national italien*, 2008.

¹⁴⁷ Confederazione generale Italiana del lavoro (<http://www.cgil.it/>)

¹⁴⁸ Eurofound (2009)

En 2004, les trois confédérations syndicales – CGIL, Confédération italienne des syndicats des travailleurs (CISL) et Confédération italienne du travail (UIL¹⁴⁹) – ont proposé de manière collégiale, la mise en place du « chèque transport ».

Le mécanisme et l'objectif de ces chèques sont simples : il s'agit pour l'employeur de contribuer au transport de ses salariés. Les salariés ont ainsi la possibilité de se rendre sur leur lieu de travail avec les transports en commun (le taxi est également une option) à l'aide de ces « chèques transport ». Cela permet ainsi « *d'accroître les financements et la demande pour les transports publics, tout en étant peu onéreux grâce à l'exonération des sommes concernées pour les entreprises et les salariés* ».

Enfin, au niveau de l'entreprise, une nouvelle figure syndicale a fait son apparition : le représentant des travailleurs pour la santé, la sécurité et l'environnement¹⁵⁰. Ce dernier a pour principale mission de faire en sorte que la santé et la sécurité des travailleurs soient prises en compte et respectées par les employeurs durant les heures de travail. Il peut demander à l'employeur d'améliorer la préservation de l'environnement et de la santé des travailleurs.

¹⁴⁹ Unione Italiana del Lavoro (<http://www.uil.it/>)

¹⁵⁰ Rappresentante dei Lavoratori per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente.

11. Lituanie

Dans le cadre du Protocole de Kyoto, la Lituanie s'est engagé à réduire ses émissions de CO₂ de 8% par rapport à 1990. Très rapidement, cet objectif a été atteint, et dès 2008, les réductions ont été substantielles (de l'ordre de 51,1% par rapport à 1990¹⁵¹). L'objectif entre 2005 et 2020 est de limiter la hausse des émissions à +15% dans le cadre du paquet européen Climat-énergie.

Toutefois, la Lituanie a connu une chute spectaculaire de son PIB et la plus forte hausse du taux de chômage des pays européens à cause de la crise économique survenue fin 2008. Les sujets ayant trait à l'environnement n'occupent par conséquent pas le devant de la scène politique et ne sont que rarement discutés au sein du Conseil tripartite de la République de Lituanie¹⁵². Il n'en reste pas moins que des initiatives des partenaires sociaux en matière de transition vers une économie « verte » existent, essentiellement du côté des associations patronales.

11.1 Partenariat (public-privé)

Initiatives des organisations d'employeurs, institutions publiques et collectivités locales en matière de formation agro-environnementale

La Chambre d'agriculture (organisation représentative des agriculteurs lituaniens)¹⁵³, en coopération avec le ministère de l'Agriculture, a conduit un projet de formation des professionnels de la branche intitulé « Compétences agro-environnementales »¹⁵⁴. Les buts du projet, financé en partie par les fonds européens destinés au développement du monde rural, étaient :

- d'assurer la mise en œuvre de la réglementation européenne relative à l'agroenvironnement ;
- d'améliorer le niveau de vie dans les zones rurales ;
- d'améliorer la production agricole et le développement de la production biologique ;
- de développer les compétences des agriculteurs afin d'assurer une gestion durable des ressources naturelles.

Les modules de formation étaient divisés en deux catégories : agriculture organique (deux niveaux : débutants et confirmés) et thèmes agro-environnementaux (fertilisation des sols, nutrition, gestion des sols). Des séances de formation ont été conduites dans 837 municipalités, de décembre 2008 à septembre 2009. 12 734 professionnels ont été formés (soit 15 % de plus qu'initialement prévu) par 42 experts et cinq publications ont été rédigées (principalement des manuels et guides de formation). Le projet a également permis d'amender le plan de développement rural de la Lituanie pour la période 2007-2013. Les résultats du projet ont été présentés en décembre 2009 lors d'une conférence où les débats ont porté principalement sur les difficultés du secteur.

¹⁵¹ Agence européenne de l'Environnement

¹⁵² <http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/tarybos-nariai.html>

¹⁵³ <http://www.zur.lt>

¹⁵⁴ <http://www.zur.lt/index.php?-1578624146#>

12. Pays-Bas

Dans le cadre du Protocole de Kyoto, les Pays-Bas se sont engagés à réduire leurs émissions de CO₂ de 6% d'ici 2012 par rapport au niveau de 1990. En 2008, le niveau de réduction des émissions a atteint 2,4% par rapport à 1990¹⁵⁵. Cette réduction s'inscrit dans une stratégie plus globale menée par le gouvernement néerlandais qui a fixé des objectifs ambitieux en matière de climat et d'énergie dans son programme politique pour la période 2007-2011 : une économie d'énergie de 2% par an, une augmentation à 20% de la part d'énergie durable d'ici à 2020 et une réduction du volume d'émissions de gaz à effet de serre, de 30% par rapport à 1990.

Un objectif de réduction des émissions de 16% entre 2005 et 2020 a été défini dans le cadre du paquet européen Climat-énergie.

12.1 Les initiatives bipartites

La concertation sociale néerlandaise sur les questions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique s'organise de manière formelle, au sein des instances traditionnelles de dialogue social : le SER et la Fondation du travail.

Le Conseil économique et social néerlandais (Sociaal-Economische Raad - SER¹⁵⁶)

Cette instance de concertation et de consultation bipartite + réunit les entreprises¹⁵⁷ et les représentants des salariés¹⁵⁸. Des experts indépendants¹⁵⁹ sont également présents.

Bien qu'instituée par une loi, cette instance ne fait pas partie de l'administration publique : sur le plan financier, elle ne dépend pas des pouvoirs publics.

Les partenaires sociaux sont très actifs dans ce conseil sur les questions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.

Plusieurs rapports/avis montrent les engagements de toutes les parties (employeurs, syndicats, ONG et Etat) à adopter des actions de verdissement de l'économie. Le modèle du SER est basé sur le « dialogue social vert ». Une initiative lancée récemment est une conférence de travail en avril sur une économie bio et un agenda de qualité pour les aspects sociaux (emploi, transition Formation tout au long de la vie, coopération de la chaîne et durabilité).

La Fondation du travail¹⁶⁰

La Fondation du travail est la seconde instance nationale de dialogue social. C'est un organisme de droit privé strictement paritaire dont la mission principale est de rédiger des recommandations susceptibles par la suite d'être déclinées en accords « décentralisés » (c'est-à-dire en accords de branche ou d'entreprise).

¹⁵⁵ Agence européenne de l'Environnement

¹⁵⁶ <http://www.ser.nl>

¹⁵⁷ La représentation du patronat dans le SER est assurée par l'Union de la fédération des entreprises néerlandaises (VNO), la Fédération néerlandaise des patrons chrétiens (NCW), l'Union royale regroupant les petites et moyennes entreprises (MKB Nederland) et la Fédération d'organisations agricoles et horticoles (LTO Nederland).

¹⁵⁸ La représentation des salariés dans le SER est assurée par la Fédération du mouvement syndical néerlandais (FNV), la Confédération nationale des syndicats chrétiens (CNV) et le Syndicat des cadres moyens et supérieurs (MHP).

¹⁵⁹ Ils sont nommés par la Couronne. Ce sont des spécialistes économiques, financiers, juridiques ou sociaux qui n'ont pas de compte à rendre au gouvernement.

¹⁶⁰ <http://www.istravail.com/article318.html>

C'est le plus souvent sous son auspice que les accords sont négociés entre partenaires sociaux. Dans le cadre de ces négociations collectives, les questions liées au développement durable sont abordées.

12.2 Les partenariats public-privé

Dans le cadre de la politique de transition énergétique, six plates-formes ont été mises en place¹⁶¹. Ce sont des partenariats public-privé où l'autorité centrale joue un rôle moteur important, bien qu'elle ne soit pas le seul acteur. L'objectif de ces plates-formes est d'améliorer la coopération entre les différents acteurs sur des thèmes précis comme les matières premières écologiques, la mobilité durable ou l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement en énergie dans l'environnement bâti, afin de trouver collégialement les moyens, pour les entreprises néerlandaises, de réussir une transition vers une économie plus verte.

12.3 Les initiatives unilatérales

Elles portent principalement sur la question de l'efficacité énergétique (voir ci-dessous). Mais aussi sur climat/emplois ; climat/croissance durable ; climat/accords internationaux ; innovations vertes au niveau sectoriel, etc.

Initiatives patronales

La Rédaction d'un inventaire par secteur est une initiative menée par les organisations patronales. A partir de 2007, elles ont rédigé l'inventaire de nombreuses propositions et possibilités de stratégie d'innovation par secteur.

Un Plan commun a été élaboré entre les entreprises énergétiques, les coopératives de logement et les sociétés de construction et d'équipements. L'objectif de ce plan est d'économiser 30 % d'énergie dans les habitations.

Initiatives syndicales

A l'instar de leurs homologues britanniques, les syndicats néerlandais ont mis en place un projet de verdissement des lieux de travail pour sensibiliser leurs membres et les autres acteurs économiques. Il est financé par la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) et par les syndicats nationaux FNV, FNV Bondgenoten et AbvaKabo FNV. Un toolkit digital a été présenté en décembre 2010¹⁶².

De plus, à l'instar de leurs homologues allemands, ils participent activement aux débats au sein des plates-formes de responsabilité sociale et environnementale (plates-formes CSR).

Le projet Green4Sure est une initiative conjointe de la Confédération syndicale des Pays Bas¹⁶³ et des organisations environnementales¹⁶⁴. Il a pour objectif d'inciter les pouvoirs publics, les entreprises et les citoyens à faire des choix plus durables, ces derniers devant être en phase avec les ambitions du gouvernement. Ce projet a été publié en 2007 et, depuis, certaines recommandations ont été intégrées dans la politique énergétique néerlandaise en faveur d'un « green new deal » comme dispositif anti-crise.

¹⁶¹ www.senternovem.nl/EnergyTransition/Index.asp.

¹⁶² www.duurzaamhetwerk.nl

¹⁶³ <http://www.fnv.nl/publiek/>

¹⁶⁴ Greenpeace, WWF, les Amis de la Terre Pays-Bas et Stichting Natuur en Milieu.

13. Pologne

Dans le cadre du Protocole de Kyoto, la Pologne s'est vu assigner un objectif minoré de réduction de ses émissions de CO₂ à l'horizon 2012, de 6% par rapport à 1990. Très rapidement, cet objectif a été atteint, et dès 2008, les réductions ont été conséquentes (de l'ordre de 12,7% par rapport à 1990, selon l'Agence européenne de l'Environnement). L'objectif entre 2005 et 2020 est de limiter la hausse des émissions à +14% dans le cadre du Paquet européen Climat-énergie.

Aujourd'hui, en Pologne, les questions environnementales sont surtout perçues par le biais de la question énergétique. Le pays produisant plus de 90 % de son électricité à partir de charbon, les contraintes liées à la mise en place de la législation européenne en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre suscitent des inquiétudes tant chez les industriels que chez les syndicats, en raison des effets négatifs qu'elle pourrait avoir sur la compétitivité des entreprises polonaises.

13.1 Initiatives tripartites

Comme dans la plupart des autres pays d'Europe de l'Est, il existe peu d'exemples de coopération entre État, patronat et organisations syndicales sur les questions environnementales. Les seuls exemples pouvant être cités sont :

- les discussions menées dans le cadre de la commission nationale tripartite de dialogue social (Komisja trójstronna) qui réunit gouvernement, syndicats et organisations patronales abordent, entre autres, les sujets importants en termes de politique économique et sociale. Ainsi, les partenaires sociaux ont notamment eu l'occasion d'être consultés sur des sujets tels que la position polonaise dans les négociations de la conférence des Nations-Unies pour le Climat, à Copenhague¹⁶⁵, ou encore l'adoption du paquet Climat-énergie de la Commission européenne¹⁶⁶. Par ailleurs, lorsque M. Nowicki était ministre de l'Environnement (2008-2009), des rencontres informelles étaient organisées avec les représentants des partenaires sociaux avant chaque échéance internationale importante ;
- le 22 février 2007, les membres de la commission régionale de dialogue tripartite de la région de Podlasie ont publié une déclaration commune soutenant la décision de la direction générale des Routes nationales et autoroutes de construire un périphérique autour de la ville d'Augustów, passant par la vallée protégée de Rospuda¹⁶⁷. Le projet de construction de cette portion de route avait été bloqué par des associations écologistes, auxquelles une décision de la Commission européenne a par la suite donné raison.

¹⁶⁵ http://opzz.org.pl/assets/obj/kronikazwiazkowa/d/kz_023_1752.pdf

¹⁶⁶ http://www.podatki.biz/artykuly/16_9813.htm

¹⁶⁷ <http://www.bialystok.uw.gov.pl/NR/rdonlyres/5E4CAB8B-E8AC-4D1D-89D6-7857BD2ED4C0/0/Stanowiskaiopinie07r.pdf>

13.2 Initiatives bipartites

Le 21 juillet 2004, le syndicat des employeurs Polskie Szkło (industrie du verre polonaise)¹⁶⁸, la Fédération des syndicats de l'industrie chimique, de la céramique et du verre ainsi que le secrétariat de l'industrie du verre NSZZ Solidarność ont signé un accord cadre relatif au dialogue autonome dans le secteur du verre¹⁶⁹. L'accord prévoit deux rencontres annuelles entre représentants des employeurs et des salariés durant lesquelles les principaux problèmes de la branche du verre sont abordés. Cet accord a ainsi permis de trouver des positions communes relatives à la législation environnementale et aux quotas de CO₂ attribués au secteur. Surtout, les partenaires sociaux, grâce à un financement du Fonds social européen, ont créé un Centre de dialogue social de l'industrie du verre¹⁷⁰. Les travaux du centre répondent à quatre objectifs : améliorer constamment le dialogue social dans l'industrie du verre, effectuer des analyses économiques et techniques à partir des travaux des partenaires sociaux et des experts recrutés ponctuellement, développer les technologies de e-dialogue et enfin préparer des formations à destination des employeurs et des employés sur des sujets ayant un lien avec l'industrie du verre (essentiellement sur les thèmes environnementaux et sur le dialogue social)¹⁷¹.

En mai 2006, à Krynica Górská, la Chambre polonaise de l'industrie chimique (PIPC)¹⁷² et l'Association des ingénieurs et techniciens de l'industrie chimique de Tarnów ont organisé leur 10^e conférence nationale intitulée « Les principales tendances de développement en matière environnementale dans l'industrie chimique ».

Autre initiative des employeurs de l'industrie chimique, le forum écologique de la branche chimie¹⁷³ est en fait une rencontre annuelle, organisée par la PIPC, des cadres d'entreprises des secteurs de la chimie, de la distribution et du recyclage, de salariés scientifiques, des représentants de l'administration publique et des experts en matière d'environnement. Au cours de ce forum, les entreprises de la branche doivent présenter leurs réalisations dans le cadre du programme international Responsible Care¹⁷⁴, programme volontaire ayant pour objectif des initiatives en matière :

- de limitation des impacts sur l'environnement et sur la sécurité et les conditions de travail ;
- d'obligations nées de la législation environnementale.

Dans le cadre du programme, des entreprises membres de la PIPC organisent des séminaires d'informations sur leurs activités et sur l'environnement à destination des employés de l'Éducation nationale dans les villes où ils possèdent des installations de production¹⁷⁵.

¹⁶⁸ <http://www.zpps.pl/?menubok=glowna&page=glowna>

¹⁶⁹ <http://www.zpps.pl/pliki/porozumienie%20o%20dialogu.pdf>

¹⁷⁰ http://www.zpps.pl/?menubok=dzialania&page=dzialania_dialog

¹⁷¹ http://www.centrum-dialogu.pl/pl/aktualnosci_glowna

¹⁷² <http://www.pipc.org.pl/>

¹⁷³ <http://www.pipc.org.pl/ida/211>

¹⁷⁴ <http://www.rc.com.pl/index.php>

¹⁷⁵ <http://www.rc.com.pl/eau.php>

14. Portugal

Dans le cadre du Protocole de Kyoto, le pays s'est fixé comme objectif de limiter la croissance de ses émissions de CO₂ à +27% par rapport à 1990. Toutefois, selon les estimations de l'Agence Européenne de l'Environnement, le Portugal a du mal à maîtriser l'accroissement de ses émissions, puisqu'en 2008, cette croissance a atteint + 32,2% par rapport au niveau de 1990. L'objectif de limitation de la hausse de ses émissions de 1% entre 2005 et 2020 a été défini dans le cadre du Paquet européen Climat-énergie.

Depuis le début de la crise économique de 2008, aggravée par la crise de la dette souveraine portugaise du printemps 2010, la question du changement climatique et de son impact sur l'emploi ne fait pas partie des priorités du dialogue social.

Les initiatives antérieures prises par les pouvoirs publics pour diminuer les émissions sont remises en cause par la crise de la dette souveraine. Ainsi, l'annulation des investissements a été suivie de l'augmentation des tarifs dans les transports publics, de la réduction des crédits alloués au plan national de rénovation urbaine et d'une politique énergétique de moins en moins centrée sur la réduction des émissions de CO₂.

En revanche, la politique industrielle volontariste menée depuis 2007 en faveur de l'implantation d'une industrie productrice d'équipements et de services pour la production d'électricité à partir de sources renouvelables n'est pas remise en cause. Cette politique est couplée à une politique en faveur de l'emploi dans le secteur, soutenue par les organisations syndicales. Avec la mise en place du programme Nouvelles énergies (ENE), le Portugal a adopté une vision stratégique pour gagner son indépendance énergétique.

Dans le secteur des nouvelles technologies, des programmes de formation et des *clusters*¹⁷⁶ ont été mis en place. Ceci n'a néanmoins été possible qu'au prix d'une augmentation des prix de l'électricité décidée unilatéralement. Si les partenaires sociaux reconnaissent le succès de ce programme, le manque d'évaluation économique et sociale est souligné, notamment par les organisations d'employeurs. Les institutions tripartites ont continué de fonctionner.

14.1 Initiatives tripartites

Créé il y a douze ans à la suite de la conférence de Rio, le Conseil national pour l'environnement durable¹⁷⁷ compte 34 à 37 représentants, dont le gouvernement, les patrons, les syndicats, le secteur du tourisme, les mairies, les consommateurs, les organisations non gouvernementales environnementales et les universités. Les groupes de travail se réunissent six fois par an en plénière et aux niveaux sectoriel et régional. Le conseil a un rôle consultatif : il émet des avis, notamment sur la stratégie nationale de développement durable¹⁷⁸. C'est une structure tripartite + dont les avis sont préparés par consensus et sont respectés.

¹⁷⁶ Selon les organisations patronales, les *clusters* dans le photovoltaïque et l'éolien existent depuis cinq ans et ils sont désormais capables d'importer la technologie.

¹⁷⁷ www.cnads.pt. Des personnalités de renom, élues en interne par le Conseil, y siègent également. Il fonctionne plutôt bien, selon les partenaires sociaux. Il est en liaison avec le Conseil économique et social, une instance tripartite. Le CES travaille sur les questions générales du développement en intégrant néanmoins les questions liées au développement durable.

¹⁷⁸ Seuls exemples en 2009 du Conseil permanent de la concertation sociale nationale pour lutter contre la crise, des investissements dans les énergies renouvelables ont été mis en place afin de stimuler l'emploi. Récemment, le CNADS a rendu un avis sur l'économie verte.

En fait, la question du changement climatique et de ses impacts sur l'emploi s'est invitée dans les instances de concertation tripartites traditionnelles. Ainsi le Conseil permanent de la concertation sociale nationale, organisme tripartite qui traite des questions macroéconomiques, a élargi son champ de concertation aux questions liées au développement durable, notamment en matière de formation. Présidé par le Premier ministre, il est composé de quatre représentants par partie et constitue à ce titre l'instance de référence pour la concertation tripartite dans le pays.

Pour les questions liées à la formation, deux instances de concertation ont été mises en place : le Conseil de la formation professionnelle et l'Agence nationale pour la qualification. Elles sont complémentaires dans les actions qu'elles mènent. Le Conseil est chargé d'évaluer et de fixer les grands objectifs et les grandes orientations dans le domaine de la formation. L'Agence pour la qualification, créée en 2007 par un accord tripartite sur le système de formation professionnelle, plus pragmatique, regroupe les commissions sectorielles qui permettent de façon permanente d'anticiper les demandes sur le marché du travail. La gouvernance de cette agence est tripartite. Cette représentation des partenaires sociaux doit permettre d'identifier les profils professionnels émergents : nouvelles compétences, métiers qui disparaissent, métiers qui se créent et se développent, transition à moindre coût pour les travailleurs.

Les partenaires sociaux sont conscients que la mise en place d'un dialogue social plus actif sur les questions liées à l'emploi permettrait de mieux évaluer l'impact de l'offre sur la formation et le développement des compétences nécessaires, mais également de définir les compensations financières pour les pertes d'emplois dues à la transition de l'économie à faible teneur en carbone. Enfin, le niveau d'information et de sensibilisation de la population active et non active pourrait être amélioré.

14.2 Partenariats public-privé

Les organisations patronales ont été consultées et associées au processus de décision de répartition des droits d'émissions de gaz à effet de serre en 2004, mais moins en 2007.

De la même manière, les propositions des organisations patronales ont été reprises dans le programme d'action national en faveur de l'efficacité énergétique en 2007, qui fixe des objectifs sectoriels pour la période 2008-2015.

14.3 Initiatives unilatérales

Au niveau local, des initiatives sont prises par les pouvoirs publics territoriaux: le projet de ville intelligente à Evora¹⁷⁹, les pépinières d'entreprises dans le nord du pays ou la réhabilitation de nombreuses écoles avec des matériaux plus durables...

Initiatives patronales

Au centre du pays, dans la ville de Viseo, l'Association des Industries Portugaises (AIP) a décidé de créer un programme uniquement sur fonds privés, qui placerait le pays à l'avant-garde en matière d'efficacité énergétique, en coopération avec deux universités pour instaurer des programmes de pépinière d'entreprises ayant mis au point les premiers produits et services

L'organisation d'employeurs Transtejo fait la promotion de l'écoconduite, pour laquelle elle a mis en place des modules de formation. Elle promeut également le concept d'empreinte

¹⁷⁹ L'objectif de ce projet est de réaménager la ville de manière plus intelligente : rationaliser les éclairages publics, réaménager la circulation routière ou mettre en place des équipements énergétiquement performants dans les habitations. Cet exemple est une initiative régionale publique.

écologique pour les particuliers, leur permettant ainsi de comptabiliser leur consommation d'énergies lors de leurs déplacements. Au niveau sectoriel, elle a mis en place un *environmental management system*, principalement à destination des bateaux et ferries. L'objectif de ce système est d'engager une réduction de la consommation de combustible, principalement en modifiant le comportement des personnels de bord. À Lisbonne, une sorte de partenariat cherche à réduire le nombre de transports individuels¹⁸⁰.

Au niveau sectoriel, le secteur du papier et de la pâte à papier a investi lourdement pour améliorer son efficacité énergétique.

La poste portugaise Correios de Portugal (CTT) a amélioré sa logistique¹⁸¹, ses véhicules¹⁸², ses bâtiments¹⁸³ et les services et produits qu'elle propose¹⁸⁴. Dans certaines entreprises, le dialogue social entre chefs d'entreprise et représentants des salariés se noue sur les questions d'hygiène et de sécurité.

Initiatives syndicales

Les organisations syndicales tirent un bilan mitigé de ces initiatives. Selon elles, des progrès significatifs ont certes été réalisés, mais de nombreux efforts restent encore à accomplir. Il faut notamment généraliser ces bonnes pratiques aux entreprises de types PME, qui représentent 90 % du tissu économique portugais. Pour le moment, seules les grandes entreprises ont mis en place ces initiatives. De plus, les organisations syndicales notent une insuffisance des efforts réalisés dans le domaine de la formation.

Des démarches de sensibilisation sont menées. À ce titre, l'essentiel du travail de la Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP-IN¹⁸⁵) porte sur la sensibilisation de ses affiliés, par des réunions et des débats. La sensibilisation du public de manière plus générale, et des consommateurs en particulier, se fait notamment au travers de son site Internet, qui donne des informations sur l'achat vert et intelligent¹⁸⁶. À côté de ses actions de sensibilisation, la CGTP-IN travaille sur les questions d'hygiène et de sécurité au travail. Elle œuvre notamment pour que ces questions soient intégrées dans le débat général sur le développement durable. Cette organisation syndicale mène également des enquêtes annuelles sur les pratiques de protection de l'environnement dans les organisations syndicales. La Confédération générale des travailleurs (UGT-P¹⁸⁷) propose un contrat type dans lequel les entreprises s'engagent à intégrer les préoccupations sociales et environnementales dans leurs activités économiques.

¹⁸⁰ Transtejo.

¹⁸¹ Éducation à l'environnement, mise en place d'un *environmental management system*, mise en place de stratégie de gestion des déchets. Elle participe également à des projets de reforestation avec les ONG environnementales.

¹⁸² Optimisation des trajets, utilisation de voitures électriques, mise en place de formations à l'écoconduite.

¹⁸³ Mise en place de systèmes d'éclairage et de chauffage basse consommation.

¹⁸⁴ Ces derniers sont devenus plus neutres en émissions de carbone.

¹⁸⁵ Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (<http://www.cgtp.pt/index.php>)

¹⁸⁶ http://cgtp.pt/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=23&Itemid=246.

¹⁸⁷ União Geral de Trabalhadores (<http://www.ugt.pt/site/index.php>)

15. République tchèque

Dans le cadre du Protocole de Kyoto, la République Tchèque s'est vu assigner un objectif minoré de réduction de ses émissions de CO₂. Ainsi, à l'horizon 2012, ce pays s'est engagé à réduire ses émissions de 8% par rapport à 1990. Très rapidement, cet objectif a été atteint, et dès 2008, les réductions ont été substantielles (de l'ordre de 27,5 % par rapport à 1990, selon l'Agence européenne de l'Environnement). L'objectif entre 2005 et 2020 est de limiter la hausse des émissions à +9% dans le cadre du Paquet européen Climat-énergie.

15.1 Initiatives tripartites

En matière environnementale, les partenaires sociaux tchèques collaborent au sein de deux instances : le Conseil gouvernemental pour le développement durable (*Rada vlády pro udržitelný rozvoj*)¹⁸⁸, qui définit la stratégie du pays en matière de développement durable, et le Conseil de coopération en matière économique et sociale (*Rada hospodářské a sociální dohody České republiky*, RHSD CR).

Le conseil gouvernemental pour le développement durable a notamment élaboré le cadre stratégique pour le développement durable de la République tchèque¹⁸⁹, adopté par le gouvernement le 11 janvier 2010. Ce document prévoit notamment que les politiques publiques doivent avoir comme priorité un aménagement du territoire respectueux de l'environnement, la protection de la nature, des écosystèmes et de la biodiversité ainsi que l'augmentation de l'efficacité énergétique.

Préalablement à la définition du cadre stratégique en matière de développement durable, le conseil avait mené de nombreuses campagnes d'information et organisé des tables rondes dans les régions sur l'évaluation et la mise à jour de la stratégie du gouvernement en matière de développement durable¹⁹⁰.

Le « Conseil de coopération en matière économique et sociale », qui rassemble des représentants du gouvernement, des deux principaux syndicats (CMKOS et ASO) et des deux plus grandes organisations patronales (SP¹⁹¹ et KZPS¹⁹²), est l'instance tripartite clé en matière de dialogue social. Des sujets attenants à l'économie verte ont déjà été inscrits à son agenda par le passé.

Négoциé en son sein en 2009, le plan national anti-crise adopté le 16 février prévoit, entre autres, la mise en place d'un programme de financement à grande échelle destiné à promouvoir l'efficacité énergétique des bâtiments neufs (green investment scheme, environ 250 000 logements) et anciens et l'utilisation de sources de chaleur « écologiques » (biomasse, photovoltaïque, etc.). Ce Conseil a évalué que ce plan contribuerait à créer ou à maintenir plus de 30 000 emplois dans les PME.

Au sein de cette instance, en février 2009, les partenaires sociaux ont également participé aux travaux de conception de la stratégie de l'État en matière énergétique, sur la base du rapport indépendant de la Commission Paces.

¹⁸⁸ <http://www2.nszm.cz/ur/>

¹⁸⁹ <http://www.mzp.cz/cz/sur>

¹⁹⁰ <http://www2.nszm.cz/ur/cat.php?id=18>

¹⁹¹ <http://www.spcr.cz/en>

¹⁹² <http://www.kzps.cz/>

16. Roumanie

Dans le cadre du Protocole de Kyoto, la Roumanie s'est vu assigner un objectif minoré de réduction de ses émissions de CO₂. Ainsi, à l'horizon 2012, ce pays s'est engagé à réduire ses émissions de 8% par rapport à 1990. Très rapidement, cet objectif a été atteint, et dès 2008, les réductions ont été substantielles (de l'ordre de 39,7% par rapport à 1990, selon l'Agence européenne de l'Environnement). L'objectif entre 2005 et 2020 est de limiter la hausse des émissions à +19% dans le cadre du Paquet européen Climat-énergie.

16.1 Initiatives tripartites

Les partenaires sociaux roumains coopèrent apparemment de longue date sur les sujets ayant trait à l'économie verte. Cette coopération remonte au début des années 2000 et à la définition d'une stratégie nationale pour le développement durable. Cette coopération continue depuis dans le cadre des structures de dialogue tripartites (également au niveau régional) et s'est concrétisée une nouvelle fois lors de l'adoption du plan gouvernemental anti-crise contenant des mesures liées aux technologies environnementales.

En 2003, le gouvernement roumain a institué une Commission nationale permanente chargée de rédiger la stratégie roumaine de développement durable à l'horizon 2030¹⁹³. Cette commission était constituée de nombreux groupes de travail institués par décret du Président et du Premier ministre roumains et réunissant un large panel de représentants de la société civile (ONG, scientifiques, partis politiques, groupes religieux), dont des représentants des associations d'employeurs et des syndicats. En 2008, l'Institut national de recherche économique¹⁹⁴, organisme public de recherche, a été chargé de la réalisation et de la publication du rapport présentant cette stratégie. Celui-ci comprend une partie consacrée au capital humain, dans laquelle les auteurs déplorent notamment l'inadaptation des cursus universitaires et des formations professionnelles aux besoins du développement durable. Le document précise également que des investissements ciblés dans le capital humain sont un des objectifs de la stratégie de développement durable et qu'ils doivent permettre d'accroître la productivité du travail afin d'améliorer la compétitivité économique et élever le niveau de vie.

De manière régulière, les syndicats et associations d'employeurs discutent également dans le cadre des structures de dialogue tripartite nationales et régionales. À titre d'exemple, on peut citer les discussions ayant eu lieu dans le cadre de la commission de dialogue social du ministère du Développement régional et de l'habitat¹⁹⁵ (où siègent 5 syndicats et pas moins de 15 organisations représentatives des employeurs), concernant l'adoption des technologies d'efficacité énergétique dans le secteur de la construction publique¹⁹⁶.

La crise économique intervenue à la fin de l'année 2008 a également donné l'occasion aux partenaires sociaux d'initier une nouvelle coopération sur les sujets attenants à l'économie verte. Après les élections de décembre 2008, le nouveau gouvernement a ainsi invité les partenaires sociaux à formuler des propositions dans le cadre de la promulgation d'un paquet de mesures anti-crise.

¹⁹³ http://www.mmediu.ro/protectia_mediului/dezvoltare_durabila/sndd.htm

¹⁹⁴ <http://www.ince.ro/>

¹⁹⁵ <http://www.mdpl.ro/index.php?p=1173>

¹⁹⁶ http://www.mdpl.ro/documente/transparenta/ordine_zi_21.pdf

Les syndicats (Cartel Alfa¹⁹⁷ et l'Union nationale des syndicats¹⁹⁸) et les représentants des employeurs (la Confédération des employeurs de l'industrie roumaine¹⁹⁹ et l'ACPR) ont formulé 270 propositions, dont 140 concernant plus particulièrement la relance économique. Le tableau ci-dessous résume les propositions de chaque organisation ayant un lien avec l'économie verte.

Organisation	Propositions de mesures
Confédération des employeurs de l'industrie roumaine (CONPIROM)	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction des importations de véhicules d'occasion polluants • Étendre la politique incitative en matière d'achat de véhicules neufs aux entreprises • Prêts subventionnés pour les investissements dans les énergies renouvelables • Allocation d'un code NACE spécifique pour le secteur des énergies renouvelables • Promotion des investissements dans les énergies hydraulique et nucléaire • Subventions étatiques pour le renouvellement des ressources naturelles afin qu'elles puissent être utilisées de manière durable dans les processus de production
Union générale des industriels roumains (UGIR)	<ul style="list-style-type: none"> • Décentralisation du fonds national pour l'environnement • Création d'un fonds d'aide privé aux investissements « verts » • Création d'un département spécialement dédié aux énergies renouvelables au sein du ministère de l'Économie • Reprise du débat sur le développement durable • Mise en place de certificats « éco » pour certains produits, notamment alimentaires
Association roumaine des entreprises de construction (ARACO)	<ul style="list-style-type: none"> • Baisse temporaire de la TVA sur les appareils utilisés dans la production d'énergie à partir de sources d'énergie alternatives et sur les produits liés à l'isolation thermique des bâtiments
Conseil national des PME du secteur privé (CNIPMMR)	<ul style="list-style-type: none"> • Application des procédures d'achats verts aux PME
Cartel Alfa	<ul style="list-style-type: none"> • Limitation de l'utilisation des technologies à forte intensité énergétique et incitations fortes au développement des connaissances en matière d'efficacité énergétique
Bloc syndical national (BNS) et confédération syndicale nationale Meridian (CSN Meridian)	<ul style="list-style-type: none"> • Incitation aux investissements verts créateurs d'emplois permettant un développement à moyen et long terme • Aides au développement de l'agriculture et du monde rural • Surtaxe sur les véhicules polluants lors de leur immatriculation

¹⁹⁷ <http://www.cartel-alfa.ro/>

¹⁹⁸ <http://www.bns.ro/>

¹⁹⁹ <http://www.conpirom.ro/>

Au final, le gouvernement a proposé un plan de relance de 13 milliards d'euros, regroupant 23 mesures, dont certaines concernent l'environnement et les questions liées à l'efficacité énergétique et aux énergies renouvelables :

- investissement public dans l'efficacité énergétique et obligation pour les propriétaires d'immeubles d'installer des systèmes permettant des économies d'énergie ;
- remplacement progressif des chauffages centraux alimentés au charbon ;
- mesures spécifiques au secteur automobile visant à promouvoir l'achat de véhicules « propres » ;
- investissements dans le secteur énergétique (construction d'une centrale nucléaire, remplacement progressif des vieilles centrales à charbon et développement des énergies renouvelables) ;
- promulgation par le ministère de l'Environnement d'une écotaxe sur les sacs plastiques non biodégradables.

Au total, deux mesures (les certificats énergétiques des bâtiments et la prime à la casse de véhicules de plus de 12 ans) ont été appliquées selon les organisations patronales rencontrées

Par ailleurs la politique du gouvernement ne fait pas face aux conséquences du changement climatique pour cause de manque de financement. Cela fait dire aux partenaires sociaux en Roumanie que le dialogue social est difficile, car le gouvernement ne tient jamais compte de leurs avis.

16.2 Initiatives bipartites

En 2004, la Casa Socială a Constructorilor (opérateur privé de sécurité sociale, structure paritaire dirigée par les employeurs et syndicats du secteur du bâtiment et des matériaux de construction) et les représentants des employeurs et des syndicats du secteur du bâtiment ont créé la fondation CMC (Fondatia Casa de Meserii a Constructorilor)²⁰⁰, organisation non gouvernementale et à but non lucratif. La CMC est considérée comme le secrétariat aux questions techniques du Comite sectoriel sur la formation dans le secteur de la construction (forum de discussion regroupant trois représentants de l'Association des employeurs du bâtiment ARACO²⁰¹ et trois représentants du syndicat de branche Anghel Saligny²⁰²). Son rôle est de définir la politique nationale de formation du secteur, de créer et d'organiser des programmes de formation (à destination des employés, mais également des formateurs) et d'exploiter au mieux les possibilités de financement offertes par les institutions de l'Union européenne. La fondation prend part, entre autres, au projet Euroneff²⁰³.

***Le projet Euroneff** regroupe un certain nombre de partenaires européens (Association patronale roumaine du secteur BCC, partenaires allemand, danois, espagnol et hollandais) et a pour objectif de définir les besoins en termes de formation sur les technologies d'efficacité énergétique (cadre législatif, éléments techniques, etc.) des entreprises du secteur et la publication d'un guide sur l'efficacité énergétique et la rénovation des bâtiments anciens (à destination des formateurs et professeurs des écoles professionnelles et basé principalement sur les expériences*

²⁰⁰ http://www.cmc.org.ro/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=96

²⁰¹ <http://www.araco.org/index.htm>

²⁰² http://www.cmc.org.ro/index.php?option=com_content&view=article&id=115&Itemid=221

²⁰³ <http://www.euroneff.eu/>

allemande et danoise)²⁰⁴ qui devra ensuite être adapté selon les spécificités de chaque pays. Le projet doit durer deux ans (2008 à 2010).

Par ailleurs, il peut être intéressant de citer l'activité du Centre national pour le développement durable²⁰⁵. Cette organisation non gouvernementale créée en 1997 par l'Académie roumaine et devenue indépendante ensuite identifie des priorités en matière de développement durable, notamment au niveau local²⁰⁶, et les met en œuvre. Au rang de celles-ci figurent notamment le développement des capacités en matière de ressources humaines et la promotion des priorités du développement durable au niveau sectoriel. Le Centre assure notamment des formations, l'organisation de campagnes d'information et la mise en place de stratégies. Parmi les populations cibles du Centre figurent les organisations d'employeurs et les syndicats²⁰⁷.

16.3 Les partenariats public-privé

Cofinancé par l'Union européenne dans le cadre du programme sectoriel opérationnel de développement du capital humain, le projet « Adaptation du personnel du secteur énergétique aux nouvelles technologies et conditions de travail »²⁰⁸ a été officiellement lancé le 30 juin 2009. Pilotée par le ministère du Travail et de la Protection sociale et le ministère de l'Économie et en coopération avec des entreprises privées (Transelectrica) et l'association des employeurs du secteur énergétique, cette initiative a pour but d'accroître la flexibilité et les capacités d'adaptation des employés du secteur énergétique.

Le projet prévoit, entre autres, des programmes de formation et des cours théoriques sur les sujets environnementaux, la sécurité au travail et les nouvelles technologies, l'organisation de séminaires destinés à l'échange de bonnes pratiques, des campagnes d'information et de promotion. Un symposium intitulé « Accroître la capacité d'adaptation des travailleurs aux innovations technologiques et organisationnelles » est également prévu. Au final, le programme de formation devrait bénéficier à une vingtaine d'entreprises et à plus de 4 500 salariés.

16.4 Initiatives unilatérales

Initiatives syndicales

Le projet « Consolidation institutionnelle par le développement des ressources humaines » de la fédération nationale des syndicats de l'Électricité, financé par le Fonds social européen (programme opérationnel de développement des ressources humaines), est un exemple d'initiative syndicale.

Il vise la formation et la requalification des employés dans ce secteur énergétique où les politiques en matière de changement climatique induisent les changements dans la nature des emplois plus profonds. Mené à l'échelle nationale, le projet est décliné dans les huit grandes régions (Bucarest-Ilfov, Centre, Nord-Est, Nord-Ouest, Sud-Est, Sud-Muntenia, Sud-Ouest Oltenia, Ouest) pour une durée de 36 mois (juin 2010 à mai 2013). L'objectif général du projet est le développement de la capacité institutionnelle de la Fédération nationale des syndicats de l'électricité Univers par la qualification de ses membres.

²⁰⁴ http://www.cmc.org.ro/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=52&Itemid=202

²⁰⁵ <http://www.ncsd.ro/organization.html>

²⁰⁶ <http://www.ncsd.ro/expertise.html>

²⁰⁷ http://www.ncsd.ro/target_groups.html

²⁰⁸ http://www.comunicatedepresa.ro/Formenerg_S.A._a_lansat_proiectul_%E2%80%9CAadaptarea_personalului_din_sectorul_energetic_la_noile_tehnologii_si_conditii_de_munca%E2%80%9D~NTM4NjA=

Les objectifs spécifiques du projet sont :

- la formation de 1 000 représentants au niveau local sur des compétences syndicales, conformément au standard professionnel du délégué syndical national ;
- la formation de 200 représentants régionaux et nationaux aux techniques de lobbying, tendances et perspectives des politiques énergétiques européennes ;
- l'élaboration d'un guide de lobbying syndical.

Le projet prévoit l'organisation de 40 séances de formation au niveau de chaque unité territoriale (les judets), à l'exception de Bucarest et Ilfov. Chaque formation sera suivie par 25 membres des structures locales d'Unions et sera organisée conformément aux procédures pour le standard professionnel des délégués syndicaux nationaux formulé par le Conseil national de formation professionnelle des adultes.

17. Royaume-Uni

Les objectifs climatiques du Royaume-Uni sont fixés légalement par la « Climate Change Act 2008 » obligeant le Royaume-Uni à réduire ses émissions de CO₂ de 34% d'ici 2020 et de 80% d'ici 2050. Le Royaume-Uni a déjà atteint l'objectif défini dans le cadre du Protocole de Kyoto²⁰⁹. Le pays s'est engagé sur un nouvel objectif de réduction des émissions de 16% entre 2005 et 2020 dans le cadre du Plan européen Climat-énergie. Il s'est également fixé pour 2050 un objectif très ambitieux de réduction des émissions de 80%. Pour atteindre cet objectif, l'ancien gouvernement travailliste du Royaume-Uni misait sur un avenir énergétique sobre en carbone devant intégrer un mix énergétique équilibré avec des énergies renouvelables, du nucléaire et charbon et gaz propres. Cette stratégie a été reprise par le nouveau gouvernement de coalition élu en mai 2010.

En matière de concertation sociale, le Royaume-Uni présente une particularité : les organisations syndicales et patronales ne sont pas reconnues juridiquement comme des partenaires sociaux. Il n'existe donc pas de dialogue social au sens européen du terme. Néanmoins, les organisations syndicales et patronales sont actives sur les questions de transition vers une économie bas carbone, et un certain nombre de forums bipartites et tripartites débattent des questions énergétiques et climatiques.

17.1 Initiatives tripartites

Leurs discussions sont intégrées dans des espaces de dialogue avec le gouvernement.

Le Green Economy Council

Le gouvernement a créé un nouvel organe conjoint, le Green Economy Council (GEC), qui a pour mission de prodiguer des conseils de première main sur le passage à une économie verte, à faible teneur en carbone, et sur les moyens de minimiser les coûts pour les entreprises tout en maximalisant les opportunités en matière de croissance verte.

Le GEC, un organisme conjoint entreprises/TUC/gouvernement, a organisé sa première réunion le 16 février 2011, présidée par le Business Secretary. Dans l'immédiat, et dans le contexte de l'augmentation du chômage et du faiblissement de la croissance, le Conseil conseillera le gouvernement sur sa Feuille de route « Economie verte » qui doit être publiée au cours du printemps 2011. A plus long terme, on espère que l'organisme offrira une vue d'ensemble des volets de la politique énergétique et industrielle liés au changement climatique et à la croissance durable.

Le GEC est le seul à rassembler des ministres de trois ministères clés (BIS210, DECC211 et DEFRA²¹²); la première réunion a été présidée par le Business Secretary. Le conseil bénéficie du soutien d'un groupe de travail composé de conseillers politiques de membres du Conseil.

Le GEC s'attachera à conseiller le gouvernement sur les politiques écologiques et les politiques de croissance écologique, mais il examinera également l'aspect négatif du changement industriel - "les moyens de minimiser les coûts des entreprises" du passage à une économie à faible teneur en carbone. A cet égard, le Conseil a assumé un des rôles de l'ancien Forum pour une transition équitable, supprimé par la Coalition au cours de l'été 2010.

²⁰⁹ Objectif visé pour 2012 : - 12,5% par rapport au niveau de 1990, Objectif atteint en 2008 : - 18,6% par rapport au niveau de 1990.

²¹⁰ BIS : le ministère des Entreprises, de l'Innovation et des Compétences.

²¹¹ DECC : le ministère de l'Énergie et du Changement climatique.

²¹² DEFRA : le ministère des Affaires environnementales, alimentaires et rurales

Le Forum, qui s'est réuni deux fois sous l'administration précédente, a été conçu afin de garantir que, par exemple, les intérêts des industries à forte consommation d'énergie ne soient pas négligés dans le cadre de la transition à un avenir faible en carbone. Ces industries emploient 250.000 personnes dans des secteurs tels que l'acier, les produits chimiques et la céramique, et sont souvent situées dans des régions qui ont généralement un taux de chômage élevé.

La première réunion du GEC (16 février 2011) a mis l'accent sur la Feuille de route « Economie verte ». Un avant-projet de la stratégie à plus long terme du gouvernement sur le changement climatique et l'environnement reflète l'orientation économique de l'approche du gouvernement de coalition à l'égard de la politique industrielle.

*Le CCS Development Forum*²¹³

Instauré en novembre 2010 par le nouveau gouvernement de coalition, le CCS Development Forum a pour objectif, d'une part, de faciliter la mise en place de programmes de démonstration de captage et stockage de carbone (CCS) et, d'autre part, de préparer le déploiement de ces technologies avant 2020. Il s'agit donc de promouvoir la technologie CCS²¹⁴ dans le but de décarboner la production d'électricité à partir de sources d'énergie fossiles (charbon et gaz) et de soutenir la production de charbon au Royaume-Uni²¹⁵ sur des voies plus propres et moins émettrices de CO₂.

Présidé par le secrétaire d'État à l'énergie et au changement climatique, ce forum réunit plusieurs fois par an les partenaires sociaux, les investisseurs potentiels, les ONG, les universitaires, les industriels et le gouvernement. Ces réunions permettent, dans un premier temps, de dresser un bilan des actions menées par le gouvernement et, dans un second temps, de formuler des recommandations auprès du bureau du CCS du département de l'Énergie et du Changement climatique (*the Office of Carbon Capture and Storage – OCCS*).

*Le Nuclear Development Forum*²¹⁶

Reposant sur le même concept que le CCS Development Forum, ce forum est un lieu de discussion tripartite+. Il a pour objectif de promouvoir l'élaboration d'une politique appropriée et d'un cadre de compétences pour la nouvelle énergie nucléaire comme source d'électricité au Royaume-Uni et de faire de ce pays le marché le plus attractif au monde en termes d'investissements étrangers (Le gouvernement a par ailleurs précisé ne pas vouloir subventionner de nouvelles installations nucléaires). Présidé par le secrétaire d'État à l'Énergie et au Changement climatique, il a également comme missions de soutenir et de conseiller le bureau du développement nucléaire du département de l'énergie et du changement climatique (*the Office of Nuclear Development*). La fréquence de ses réunions est de trois fois par an.

*Coal Forum*²¹⁷

Ce forum a été créé sous l'ancien gouvernement et a été maintenu par l'actuel gouvernement. À la différence des deux précédents, ce forum est un groupe de conseil qui a une présidence indépendante. Il a été mis en place en 2006 à la suite de déclarations du TUC, de représentants de l'industrie, etc. à la suite du rapport gouvernemental intitulé *The Energy challenge*²¹⁸. Selon

²¹³ <http://www.carboncapturejournal.com/displaynews.php?NewsID=616>

²¹⁴ Captage et stockage de carbone.

²¹⁵ Le CCS est considéré comme une technologie permettant l'atténuation des émissions de CO₂. Selon les experts de l'IEA, sans cette technologie, empêcher la hausse de la température mondiale pourrait s'avérer délicat.

²¹⁶

http://www.decc.gov.uk/en/content/cms/what_we_do/uk_supply/energy_mix/nuclear/forums/develop_forum/develop_forum.aspx

²¹⁷ http://www.decc.gov.uk/en/content/cms/what_we_do/uk_supply/energy_mix/coal/uk_forum/uk_forum.aspx

²¹⁸ Ce rapport jugeait utile la mise en place d'un espace de dialogue sur la question du charbon.

ce rapport, le charbon apparaît comme la solution à l'épuisement des gisements du pétrole et permettrait de répondre aux besoins croissants en termes d'énergie. Néanmoins, pour que le charbon ait un avenir dans le mix énergétique, il est nécessaire qu'il devienne propre. C'est la raison pour laquelle ce forum a pour objectif de définir une stratégie à long terme de l'utilisation de cette source d'énergie (optimisation des réserves de charbon – aujourd'hui estimées à 400 millions de tonnes – et stimulation des investissements dans les nouvelles technologies). Cette stratégie permettrait ainsi de sécuriser la demande en énergie en utilisant du charbon local tout en réduisant les émissions de CO₂. Ce forum se subdivise en plusieurs groupes de travail qui réunissent les partenaires sociaux ainsi que les représentants du gouvernement.

UKCES

Les différentes organisations évoquées travaillent également avec le gouvernement dans le cadre de l'*UK Commission for Employment and Skills* (UKCES)²¹⁹. Cette commission lancée par le gouvernement en 2008 a pour principale mission de le conseiller sur les politiques, les stratégies et les mesures à prendre afin d'atteindre l'objectif ambitieux d'être dans les huit meilleurs pays en termes de compétences, d'emplois et de productivité. Cette commission a mis en place les *Sector Skills Councils*²²⁰ au niveau sectoriel, lieux d'échange d'idées et de formations afin de mieux comprendre les besoins en compétence dans le secteur de l'industrie. Aujourd'hui, au nombre de 25 et couvrant plus de 90% de l'économie, ces conseils sectoriels sont indépendants et dirigés par les employeurs (*employer-led*). En étroite collaboration avec les formateurs et les professionnels de l'éducation, ils mettent en place des modules de formation afin de réduire l'écart entre les compétences actuelles et les besoins futurs. Les organisations syndicales et patronales sont également associées à ces conseils. Pour sa part, TUC reste préoccupé par le manque de clarté des initiatives menées par le gouvernement en vue d'améliorer les compétences pour assurer la transition vers une économie bas carbone et efficace en ressources.

17.2 Initiatives bipartites

À la suite de la décision prise lors son Congrès annuel en 2006, le TUC a également créé le *Clean Coal Task Group* (CCTG). Ce groupe de travail réunit les représentants patronaux des industries énergétiques, du TUC et des organisations syndicales du secteur de l'énergie et de l'extraction minière. Il est présidé par un représentant de l'industrie.

L'objectif de ce groupe de travail est de promouvoir la nouvelle filière technologique de captage et de stockage de CO₂ et de contribuer à assurer un avenir à long terme à l'industrie minière britannique, tant pour la production de charbon souterraine que pour la production de charbon de surface. Pour ce faire, les discussions entre les parties prenantes²²¹ doivent permettre à terme de définir le cadre politique, juridique et les instruments économiques qui favoriseront le développement des technologies de type captage et stockage de CO₂.

Récemment, le TUC et les industries grandes consommatrices d'énergie ont rédigé un rapport sur l'impact cumulatif des politiques de changement climatique et les préoccupations concernant les industries confrontées à la fuite de carbone telles que la fabrication d'acier, de céramique, de papier, de verre et de ciment au Royaume-Uni.

²¹⁹ <http://www.ukces.org.uk/>

²²⁰ <http://www.ukces.org.uk/sector-skills-councils/about-sscs/>

²²¹ Créé à la suite d'une initiative du TUSDAC, il a été conçu comme un espace de concertation tripartite. Sur la base d'invitations, ce groupe de travail peut réunir les organisations patronales, les organisations syndicales et le gouvernement.

Le projet Green Workplaces (Lieux de travail verts) du TUC²²² porte sur des initiatives basées sur le lieu de travail, qui réunissent l'engagement pratique des travailleurs et de la direction afin de garantir les économies d'énergie et de réduire l'impact environnemental du lieu de travail. Cela peut se faire grâce à des activités de sensibilisation, des enquêtes auprès du personnel et des ateliers de formation. Ils sont initiés par les syndicats afin d'impliquer les syndiqués dans les défis du changement climatique et du développement durable. Les lieux de travail brûlent de l'énergie, consomment des ressources, génèrent des déchets et des déplacements, et sont un lieu idéal pour faire face au changement climatique.

Plus de 20 % du CO₂ émis au Royaume Uni provenaient des lieux de travail. La phase d'expérimentation pilote lancée en 2006 a été suivie d'un projet de deux ans visant à développer un certain nombre de bonnes pratiques sur le verdissement des lieux de travail. Ce projet a été essentiellement conduit par les syndicats, et repris ensuite conjointement par les employeurs et les syndiqués pour obtenir des économies d'énergie et de ressources sur leurs lieux de travail. Aujourd'hui, cette initiative est sortie de sa phase expérimentale et tend à se généraliser : plus de 1 300²²³ sites ont désormais mis en place ce projet. De plus, cette initiative n'est pas menée uniquement par les syndicats, puisque les organisations patronales et les entreprises elles-mêmes sont étroitement associées à ce projet.

- Objectifs : développer des bonnes pratiques environnementales sur les lieux de travail *via* la mise en place de formations vertes pour les salariés et leurs représentants et améliorer, au travers de ces enjeux, les relations de dialogue entre les salariés et leurs patrons.
- Les projets pilotes mis en place : le parc de l'acier de Tata Steel à Birmingham, les quatre grands bureaux de Friends' Provident, le siège social de Scottish Power à Édimbourg, au British Museum, dans les bureaux de la DEFRA à York, et au siège et dans les bureaux régionaux du TUC.
- Les principales activités menées : la mise en place de formation sur mesure, l'organisation d'événements et de portes ouvertes de l'entreprise, l'établissement de comités environnementaux. Ces derniers permettent notamment d'améliorer la communication et les relations sociales au sein de l'entreprise.
- Les résultats obtenus : réel engouement pour la conception de projets « lieux de travail verts », tant du côté des salariés que du côté de la direction, « *une réduction réelle de la consommation d'énergie grâce à des changements comportementaux* », « *confirmation, grâce à des enquêtes internes, que les salariés connaissent les domaines dans lesquels des réductions de CO₂ sont possibles* ». Et le résultat le plus significatif : « *cela a permis de démontrer l'efficacité des syndicats lorsqu'ils s'engagent dans des projets communs avec les employeurs* ».

Le TUC a également lancé un réseau national intitulé Greenworkplaces (lieux de travail verts), auquel il est possible d'avoir accès à l'adresse: www.tuc.org.uk – go to greenworkplaces.

Selon le TUC, les éléments suivants peuvent être retirés des projets:

²²² www.sustainableworkplace.co.uk

²²³ À titre d'exemple, le projet Green Workplaces a été mis en place dans les sites suivants : Bristol City Council, British Telecom, Adastral Park, Ipswich BT, Bury St Edmunds Fire Station à Suffolk, HM Prison Guys Marsh à Shaftesbury, Great Ormond Street Hospital for children NHS Trust à Londres, HMRC Benton Park View à Newcastle, HMRC Lillyhall à Workington, les musées nationaux de Liverpool, la librairie nationale d'Écosse à Édimbourg, Western Power distribution, le Conseil d'État du Worcestershire, A&P Marine à Falmouth, BECTU.

Les employeurs doivent considérer les syndicats comme une partie de la solution. La participation syndicale peut amener des bénéfices pour l'entreprise, grâce à une performance environnementale améliorée.

- Le fait d'impliquer les représentants et les membres d'un large éventail d'emplois accroît l'ampleur de l'expérience des travailleurs.
- Il n'existe pas d'approche uniforme permettant d'engager les projets liés au lieu de travail dans l'écologisation. Des employeurs différents mettront en place des stratégies environnementales différentes, voire aucune ; des réseaux de communications différents et divers mécanismes de consultation du personnel peuvent exister dans les différents secteurs et syndicats. Les projets impliquent de nombreux travaux, efforts et engagements pour aboutir au succès.

Meilleure pratique identifiée: approche syndicale conjointe. En contactant la direction conjointement, les syndicats ont pu encourager les bonnes relations industrielles.

17.3 Les partenariats

Du côté des organisations patronales, ces discussions restent assez informelles et s'apparentent davantage à du lobbying. À titre d'exemple, la Confédération des industries britanniques (CBI²²⁴) se veut le trait d'union entre le gouvernement et les entreprises. Du côté des syndicats, les discussions avec le gouvernement sont plus formelles. Elles s'inscrivent davantage dans le cadre d'espaces de dialogue comme en témoigne le *Trade Unions Sustainable Development Advisory Committee* (TUSDAC). Cette initiative est menée et présidée conjointement par le Congrès syndical (TUC²²⁵) et par le DEFRA.

Mis en place en 1998 par le gouvernement britannique, ce comité organise des réunions de haut niveau avec les acteurs concernés, comme c'est le cas notamment de la TUSDAC/NGOs liaison. Au cours de ces réunions, les différentes parties échangent leurs points de vue sur les enjeux climatiques et sur les questions liées au développement durable et à l'adaptation des salariés en termes de compétences nécessaires pour assurer une transition vers une économie bas carbone. Elles discutent également des expériences et initiatives qu'elles ont mises en place.

À titre d'exemple, l'ordre du jour de la réunion de mars 2011 incluait des discussions sur l'économie verte, les préoccupations des syndicats concernant le financement futur et le soutien aux organismes publics mis en place afin de veiller à l'environnement et au changement climatique, et la responsabilité statutaire afin de faire face aux inondations au Royaume-Uni.

Parallèlement au forum TUSDAC, le TUC noue également directement le dialogue avec le gouvernement sur la politique énergétique et formule des conseils et mène des recherches afin de transmettre des informations et de mieux enrichir les discussions lors des réunions avec le ministre de l'Énergie.

²²⁴ Confederation of British Industry : <http://www.cbi.org.uk/ndbs/staticpages.nsf/StaticPages/home.html/?OpenDocument>

²²⁵ Trades Union Congress (<http://www.tuc.org.uk/>).

17.4 Initiatives unilatérales

Parallèlement à ces espaces de dialogue sur les questions liées à l'avenir énergétique du pays, les organisations syndicales et patronales prennent également des initiatives sur la gestion de la transition énergétique. Les actions de ces organisations sont plus pragmatiques et plus concrètes. Elles portent sur la sensibilisation, la formation et l'information tant dans le domaine de l'adaptation que dans celui de l'atténuation du changement climatique. Concernant les initiatives locales²²⁶, le rôle des partenaires sociaux n'a pas été précisé.

Tout d'abord, les organisations patronales et syndicales produisent de nombreux rapports sur les enjeux environnementaux²²⁷, et plus particulièrement sur les questions liées à l'adaptation²²⁸ et à l'atténuation²²⁹. Qui, pour certains, synthétisent des expériences de bonnes pratiques. Ensuite, elles organisent des forums, des conférences²³⁰, des événements²³¹, des rencontres²³² afin de diffuser plus largement les bonnes pratiques.

Le gouvernement a créé un sous-comité sur les questions liées à l'adaptation aux effets du changement climatique : l'*Adaptation sub-Committee of the Climate change Committee*, qui doit, à terme, rédiger un plan national sur l'adaptation au Royaume-Uni.

Initiatives syndicales

Le TUC a mis l'accent sur les activités liées au lieu de travail vert en tant que moyen essentiel de rallier le soutien et de comprendre les défis du changement climatique²³³. Au plan politique, il s'intéresse, à l'instar de la CBI, à la nécessité d'élaborer une stratégie nationale en matière de compétences, en faveur d'une économie à faible teneur en carbone.

²²⁶ Par exemple, le Leicester city council a mis en place un plan d'action pour l'adaptation au changement climatique ; le Kent climate change network vise à aider les entreprises à mieux s'adapter au changement climatique ; ...

²²⁷ TUC a édité un guide pour les représentants syndicaux et pour ses membres qui apporte un certain nombre de réponses aux enjeux environnementaux. Ce guide inclut également une assistance dans les négociations avec les employeurs. Du côté des organisations patronales, CBI a rédigé plusieurs rapports sur ces questions ('*Future proof: preparing your business for a changing climate*' [2009], '*Getting involved: a guide to switching your employees on to sustainability*' [2009], *CBI Wales 'Blueprint of a green economy'* [2010]). En 2009, CBI a également publié un rapport sur l'innovation verte au Royaume-Uni.

²²⁸ CBI (2010), *Whatever the weather, managing the risks from a changing climate*. Ce rapport, à travers six études de cas, met en lumière les expériences de bonnes pratiques en termes d'adaptation. LGA Research (2010), *What do the latest climate projections mean for you ? Be aware, be prepared, take action II*. Ce rapport met lui aussi en avant des expériences de bonnes pratiques.

TUC (2008), *Employment implications of Climate Change adaptation*. Ce rapport analyse quels impacts les changements climatiques pourraient avoir sur l'emploi. Ce rapport développe des recommandations sur les changements qui devraient avoir lieu dans les entreprises afin de prévenir les conséquences du changement climatique.

²²⁹ Tout d'abord, les organisations syndicales et patronales se sont unies pour rédiger une étude intitulée « *The Energy Intensive Industries study* ». Ensuite de manière plus individuelle, CBI a rédigé un rapport, en juillet 2009, sur la politique énergétique, intitulé « *Decision Time* » (http://climatechange.cbi.org.uk/uploaded/CBI_DecisionTime_WEB.pdf). Ce rapport, après avoir modélisé un scénario pour 2030 et estimé les investissements nécessaires, se termine par une série de recommandations qui permettraient de stimuler l'investissement de la part du secteur privé.

²³⁰ LGA organise une conférence le 1^{er} février 2011 qui porte sur l'adaptation. Elle s'intitule « *Can we afford not to adapt to climate change?* ».

²³¹ Récemment, avec son homologue allemand, CBI a adopté une déclaration : *la Joint BDI-CBI statement on principles of climate action (30/4/2010) – common priorities for international cooperation on climate change in 2010 and beyond*.

²³² CBI organise des low-carbon business industries breakfast (2010) et des sommets, par exemple celui qui s'est tenu le 17 novembre 2010 à Londres : CBI climate change summit 2010 (<http://climatechange.cbi.org.uk/events/00387/>).

²³³ À titre d'exemple, en 2009, TUC a rédigé une étude intitulée « *Changing work in a changing climate, adaptation to climate change in the UK (new research on implications for employment)* ». Cette étude souligne que le changement climatique affectera tous les secteurs de manière différente.

Le service “unionlearn” du TUC encourage l'apprentissage sur le lieu de travail et les représentants de l'apprentissage aident à identifier les besoins et les possibilités d'emploi²³⁴, le TUC offre un ensemble important de programmes de formation *via* unionlearn²³⁵.

Initiatives patronales

Du côté patronal, la CBI a mis en place une « *Climate Change Task Force* » en 2007 qui réunissait les patrons de 16 entreprises. Ces entreprises ont la double particularité d'appartenir à la FTSE 100 Index et de travailler dans les secteurs transversaux. Cette task force a supervisé la rédaction du rapport intitulé « *Climate change : Everyone's business* » (novembre 2007). Ce rapport reconnaît que le gouvernement, les entreprises et les consommateurs ont un rôle important à jouer dans la transformation de l'économie. À la suite de cette publication, la task force s'est transformée en *CBI Climate Change board* en 2008. L'objectif de cette nouvelle structure est de superviser une trentaine de programmes de travail sur les politiques climatiques²³⁶.

Au niveau local, la *Local Government Association (LGA)*²³⁷ a mis en place l'Environnement and Housing programme board²³⁸. Ce comité analyse les événements climatiques et les réponses à apporter au niveau local. Ce comité examine également les politiques énergétiques gouvernementales et leurs conséquences au niveau local.

Concernant l'éducation et la formation, les organisations syndicales et patronales mènent des initiatives unilatérales.

Pour CBI, le sujet le plus préoccupant reste le besoin en compétences dans de nombreux domaines : en sciences, technologies, ingénierie, mathématiques et compétences techniques. Il manque également des compétences au niveau des « *new business skills* ».

À ce titre, CBI émet un certain nombre de recommandations : travailler davantage sur une relation plus étroite entre les formations dispensées dans les écoles et les besoins en compétences des entreprises. Pour cela, CBI sollicite les universités afin qu'elles coopèrent avec les entreprises.

²³⁴ Francis Green, *Unions and skills utilisation*, Recherche paper 11, Novembre 2010.

²³⁵ <http://www.unionlearn.org.uk/index.cfm/raot/>

²³⁶ À titre d'exemple, l'unité CBI – Climate change, qui est supervisée par cette structure, a pour mission la réalisation d'un plan-projet sur les ambitions du gouvernement en matière de réduction des émissions de CO₂ à l'horizon 2020 et 2050.

²³⁷ <http://www.lga.gov.uk/lga/core/page.do?pageId=1>

²³⁸ <http://www.lga.gov.uk/lga/core/page.do?pageId=20664>

18. Suède

Dans le cadre du Protocole de Kyoto, la Suède s'est vu assigner un objectif de stabilisation des émissions de + 4%. La Suède est allée au-delà des objectifs prévus et des objectifs qu'elle s'était fixée (réduire ses émissions de -4%), puisqu'en 2008, selon l'Agence européenne de l'Environnement, les émissions de CO₂ ont été réduites de 11,7% par rapport à 1990. La Suède s'est engagée sur un nouvel objectif de réduction de ses émissions nettement plus ambitieux, de 40% à l'horizon 2020, même si l'objectif de réduction de ses émissions de 17% entre 2005 et 2020 a été défini dans le cadre du Plan européen Climat-énergie.

Pour atteindre ce nouvel objectif, la Suède mène une politique énergétique ambitieuse qui repose sur trois piliers :

- l'abandon des énergies fossiles au profit des énergies renouvelables ;
- la sécurité d'approvisionnement énergétique ;
- l'amélioration de l'efficacité énergétique.

La stratégie de la Suède est ainsi fondée sur un avenir énergétique plus durable, qui tient compte des enjeux climatiques tant en termes d'atténuation qu'en termes d'adaptation. C'est dans cette dynamique que les initiatives menées par les partenaires sociaux s'inscrivent.

18.1 Les instances tripartites et tripartites +

Le dialogue social s'inscrit dans une démarche plus intégrée que dans le reste de l'Europe. Traditionnellement, le dialogue social en Suède est encadré par la loi²³⁹. En effet, la Suède dispose d'une longue tradition de co-détermination et de co-opération entre les partenaires sociaux qui définit les termes et les conditions de la négociation collective. Ainsi, tout changement ou tout processus de restructuration, à quelque niveau que ce soit, passe obligatoirement par la concertation sociale. C'est dans ce cadre que le système de relations sociales existe sur le volet social-emploi des politiques et mesures prises en matière de climat-énergie.

À l'échelon national, les partenaires sociaux sont actifs sur les questions liées à l'amélioration de l'efficacité énergétique, comme en témoigne leur participation au suivi et à la mise en œuvre du « Programme pour l'efficacité énergétique²⁴⁰ » (PFE).

Le Programme PFE²⁴¹, une initiative menée par l'Agence suédoise de l'énergie en janvier 2005

Le contexte : ce programme a été mis en place afin de répondre à deux impératifs : le premier concerne la réduction des émissions de CO₂, le second, la hausse du prix de l'électricité²⁴². C'est une initiative menée par l'État en coordination avec l'Agence suédoise de l'Énergie.

L'objectif : inciter, via des mesures incitatives, les industries intensives en énergie à améliorer leur efficacité énergétique²⁴³. Dans le cadre de ce programme, les mesures incitatives sont des

²³⁹ The Employment Codetermination in the Workplace Act (MBL), The Work Environment Act et de nombreuses lois sur la coopération organisent le dialogue social en Suède.

²⁴⁰ <http://www.energimyndigheten.se/en/Energy-efficiency/Companies-and-businesses/Programme-for-improving-energy-efficiency-in-energy-intensive-industries-PFE/>

²⁴¹ The programme for improving energy efficiency in industry.

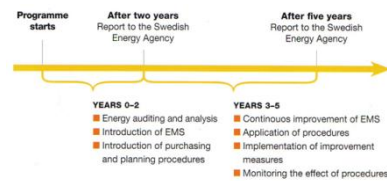
²⁴² Le prix de l'électricité croît depuis des années, après avoir été le plus bas au monde.

²⁴³ Via l'amélioration des équipements existants et via la planification de nouveaux équipements.

réductions du montant des taxes énergétiques²⁴⁴. Si, au départ, les industries étaient plutôt réticentes, elles se sont rapidement associées à ce projet, dans la mesure où la rentabilité y est intéressante.

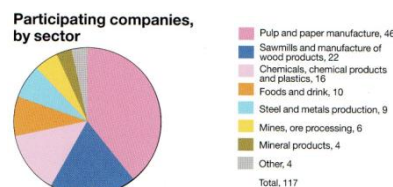
Le fonctionnement du programme : c'est un accord à long terme qui associe le gouvernement suédois, les industries intensives en énergie et les organisations syndicales. La durée de ce programme est de 5 ans. La période de l'expérimentation est passée. La seconde phase n'a pas encore été engagée.

Le schéma ci-dessous présente ce que doivent accomplir les entreprises durant les cinq années du programme. Voir détail (²⁴⁵)



Conditions prérequis pour intégrer ce programme : PFE est un programme volontaire d'amélioration de l'efficacité énergétique. Pour y participer, les industries doivent utiliser de l'électricité dans le processus de fabrication. Elles doivent être intensives en énergie²⁴⁶. Enfin, elles doivent réunir les conditions économiques requises pour participer à ce programme. Dans les faits, seules les grandes industries intensives en énergie appartenant aux secteurs du papier et de la pâte à papier, de la scierie, de la chimie, de l'agroalimentaire, de l'acier et les industries minières peuvent participer à ce programme.

Nombre de compagnies : au départ, elles étaient 98. 19 autres compagnies se sont associées au projet durant la première phase, portant à 117 le nombre d'industries participant à ce projet (soit 250 usines). Voir détail (²⁴⁷)



Le contrôle et le suivi du projet

L'Agence suédoise de l'Énergie assure le suivi et le contrôle du programme. Elle fournit aussi des prestations de conseil pour aider les entreprises à mettre en œuvre le programme.

Le Programme board, mis en place en avril 2005, réunit des représentants de l'État, des entreprises, les organisations syndicales et patronales ainsi que des centres de recherche. À la fois consultatif et de régulation, le comité se réunit quatre fois par an.

Le Swedish Taxation board, rattaché au ministère des Finances, a pour compétence d'attribuer ou d'annuler les aides fiscales distribuées aux entreprises qui participent au programme.

²⁴⁴ Cette réduction compense la taxe existante d'électricité de 0,5 M/Wh.

²⁴⁵ <http://ies.lbl.gov/iespubs/PFE.2007.pdf> – Two years with PFE.

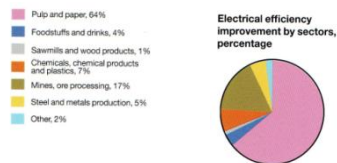
²⁴⁶ Les coûts énergétiques de l'industrie doivent représenter au minimum 3 % du chiffre d'affaire et/ ou au moins 0,5 % de sa valeur ajoutée doit être couvert par une taxe sur le CO2 et/ou sur le SO2.

²⁴⁷ www.energimyndigheten.se – Two years with PFE.

Le bilan de ce programme

Les premiers rapports ont été rendus en automne 2006, et les premiers résultats sont très prometteurs.

Après seulement deux ans d'existence, plus de 900 mesures d'améliorations ont été mises en place ou sont en cours de réalisation. Pour le moment, ces mesures ont coûté aux compagnies la somme de 110 millions d'euros. De plus, la plupart de ces mesures bénéficient d'un retour sur investissement très rapide (deux ans en moyenne). Enfin, cela a permis d'économiser environ 1 TWh/an d'électricité²⁴⁸, soit au total 55 millions d'euros. À côté de ces économies directes, les compagnies ont reçu une réduction de taxe d'un montant en moyenne de 17 millions d'euros par an et par entreprise pour leur participation au projet. En 2010, les objectifs ont été atteints à 200%.



L'audit énergétique et le système de gestion de l'énergie ont permis de placer la connaissance et la maîtrise énergétiques au centre des préoccupations tant pour les patrons que pour les employés, notamment par les programmes de formation.

Ce programme est considéré comme un succès par les partenaires sociaux, mais aussi par les pouvoirs publics et les ONG. Cependant, sa poursuite reste conditionnée à deux éléments. En effet, sans les aides d'État, les entreprises n'investissent pas. Ensuite, ce programme dépend de ce qui se passera à Bruxelles, notamment pour le projet de révision et d'harmonisation des aides d'État en matière de protection de l'environnement, régies par les lignes directrices de l'UE d'avril 2008. (2008/C82/01).

Au niveau local, les lois sur la co-détermination et la co-opération entre les partenaires sociaux sont mises en œuvre à travers des structures ad hoc, dédiées en l'occurrence aux négociations collectives. Ces structures réunissent les employeurs publics locaux, c'est-à-dire les collectivités locales (comité exécutif – *municipal and county executif board*), et les organisations syndicales.

Les partenaires sociaux sont également actifs à l'échelon local sur le champ climat-énergie. Plus de 1 000 projets en lien avec les orientations nationales en matière énergétique ont été menés par les collectivités territoriales et l'association suédoise des autorités locales et des régions (SALAR²⁴⁹) avec la participation des partenaires sociaux. La plupart de ces initiatives s'accompagnent de programmes de formation et de sensibilisation. Ce grand nombre de mesures s'explique tout d'abord par le fait que les autorités locales disposent d'une certaine autonomie de décision, mais également par le fait qu'elles disposent d'une large compétence, définie par la loi, dans le domaine de l'environnement, comme l'approvisionnement, la distribution et l'utilisation de l'énergie. Depuis les années 1990, les collectivités territoriales sont encouragées à adopter, dans le cadre de l'Agenda 21, des stratégies ambitieuses visant concomitamment à améliorer l'état de l'environnement et à créer des emplois.

Parmi ces 1 000 projets, quelques initiatives peuvent être considérées comme des bonnes pratiques.

²⁴⁸ D'après les calculs de l'Agence, cela équivaut à une réduction d'émissions de 0,5 à 1 million de tonnes de CO₂ par an.

²⁴⁹ www.skl.se

Deux exemples de bonnes pratiques

1 200 véhicules au biogaz à Linköping²⁵⁰

Consécutivement à l'épais nuage qui a recouvert la ville de Linköping à la fin des années 1980, les autorités locales ont opté pour une solution innovante : utiliser les déchets produits par les industries d'emballage de viande et les fumiers des fermes environnantes pour mettre au point un carburant moins polluant et plus sobre en carbone : le biogaz.

Les résultats positifs ont été observés dès la mise en circulation des premiers véhicules. La généralisation de ce type de carburant à différents types de véhicules a permis de réduire de manière significative le taux de pollution dans la ville. Aujourd'hui, plus de 1 200 véhicules roulent au biogaz (taxi, bus, voitures privées... train). Cette flotte représente l'une des plus importantes au monde. Désormais, le biogaz représente 5 % de la consommation totale de carburant de la ville, le reste est revendu à l'extérieur.

Grâce à ce programme, des emplois ont été créés, puisque la ville a développé un centre sur les technologies vertes. Ce centre travaille notamment sur l'amélioration technologique du biogaz. La gestion de l'emploi et les programmes de formation professionnelle et de formation tout au long de la vie ont été mis en place dans les entreprises concernées par ce programme biogaz avec la participation active des partenaires sociaux dans le cadre de la codétermination et coopération entre partenaires sociaux.

Le projet « Environnemental Consultants & Climate Entrepreneurs »

Cette initiative originale a été engagée dans les années 1990 dans le cadre de l'Agenda 21 pour répondre à une hausse du chômage (notamment chez les jeunes). Issue de la coopération entre les partenaires sociaux et le gouvernement, elle a pris la forme d'un programme de formation destiné à dynamiser le marché du travail en proposant de nouvelles opportunités d'emploi dans un secteur qui apparaissait comme en pleine expansion. Le projet a représenté 10 millions de SEK sur trois ans.

Le programme de formation comprenait volet théorique et un volet plus pratique, au cours duquel les stagiaires ont été invités à travailler sur des projets locaux. Deux conditions étaient requises pour garantir l'efficacité et la pertinence de ce programme : il était nécessaire que les entreprises locales s'associent au projet et que ces participants ne soient pas en concurrence directe avec les consultants professionnels. À l'issue de cette formation, les participants sont devenus consultants environnementaux.

18.2 Les initiatives bipartites

En 1997, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur le développement industriel et sur la formation (*Industrial development and wage formation*²⁵¹) afin de promouvoir les conditions favorables au développement d'un marché du travail dynamique permettant à terme d'améliorer la compétitivité. Cet accord prévoit également un forum de discussion entre les partenaires sociaux pour qu'ils traitent conjointement des sujets relatifs à la protection environnementale et au changement climatique.

Parallèlement, un comité industriel rassemble deux fois par an les partenaires sociaux pour promouvoir l'accord et en suivre l'application. Il a également pour mission de conseiller les patrons et leurs employés sur la meilleure façon d'appliquer cet accord.

²⁵⁰ SALAR (2009), *Local action on climate change – Swedish experiences*.

²⁵¹ [www.industrikommitten.se/home/IK2/res.nsf/vRes/ik_1281698172484_avtalet_eng_pdf/\\$File/avtalet_eng.pdf](http://www.industrikommitten.se/home/IK2/res.nsf/vRes/ik_1281698172484_avtalet_eng_pdf/$File/avtalet_eng.pdf)

Une initiative importante partagée par les partenaires sociaux concerne l'ambition d'augmenter l'utilisation du bois dans le secteur de la construction. Bien que la Suède soit un authentique pays de forêts, les nombreux incendies de villes bâties en bois ont amené les habitants à construire traditionnellement les immeubles d'habitation en pierre et plus tard en béton. Etant donné que la technologie actuelle permet de bâtir en toute sécurité des constructions en bois, y compris pour les immeubles d'habitation et les bâtiments publics, les partenaires sociaux au sein de l'industrie forestière ont initié ce projet de construction en bois avec plusieurs activités d'information afin de sensibiliser le public aux constructions en bois, et à leurs avantages en termes de coûts et de climat pour tout le secteur de la construction. Aujourd'hui, un bureau spécialisé a été créé et ses activités sont soutenues par l'industrie et le gouvernement. Le projet a contribué à accroître l'utilisation du bois dans les constructions de 5% à 15% en quelques années.

18.3 Les partenariats

La coopération entre la Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO²⁵², affiliée à la Confédération européenne des syndicats) et différents instituts publics de recherche, notamment sur des technologies qui pourraient permettre de réduire les émissions de CO₂ ;

Le partenariat entre l'organisation patronale des PME (Företagarna²⁵³) et l'agence suédoise de la Protection de l'environnement. Son objectif est d'aider les entreprises à s'adapter aux effets du changement climatique. C'est la raison pour laquelle ce partenariat cherche à valoriser les entreprises qu'il considère comme un modèle à suivre en termes de respect de l'écosystème et de la biodiversité²⁵⁴.

En outre, la Confédération syndicale de Suède (LO)²⁵⁵ est en contact permanent (de manière informelle) avec les associations et les ONG. Elle entretient également de bonnes relations de collaboration avec les autorités publiques (Agence de l'Énergie, Agence de la Protection de l'environnement, ministère de l'Environnement).

18.4 Les initiatives unilatérales

Les initiatives unilatérales portent principalement sur la sensibilisation et l'information. En parallèle, les partenaires sociaux rédigent de manière unilatérale des documents de position sur la politique énergétique suédoise et sur les actions entreprises par les acteurs concernés.

À côté de ces exemples liés à la sensibilisation et à l'information, les partenaires sociaux mènent des actions plus concrètes. Ainsi, SALAR finance des mesures d'adaptation et développe des incitations à l'efficacité énergétique. Elle prend également part à un certain nombre de projets²⁵⁶. En 2009, elle a réalisé une enquête²⁵⁷ afin d'analyser la manière dont les plans d'action étaient menés au niveau local pour répondre au défi climatique.

²⁵² Sveriges Akademikers Centralorganisation (<http://www.saco.se/>).

²⁵³ <http://www.foretagarna.se/>

²⁵⁴ <http://www.teebweb.org>

²⁵⁵ Landsorganisationen i Sverige (<http://www.lo.se/>).

²⁵⁶ www.skf.se or www.salar.eu. SALAR, participates in different reference groups and similar, for example National Platform for work against nature disasters: <http://www.msb.se/nationalplatform>. SALAR supports and contributes to the UN-project Resilient Cities: http://www.skf.se/web/Building_Resilient_Cities.aspx (information in Swedish) or <http://www.unisdr.org/english/campaigns/campaign2010-2011/about/> (information in English.). SALAR also contributes as a referee etc in the research group Climatoools: http://www.foi.se/FOI/templates/Page___8604.aspx.

Initiatives patronales

Le document de la confédération des entreprises de Suède SN publié en 2008 : “Advantage Environment – The environmental benefits of new products” n’est pas un recueil d’actions à mettre en place, il est critique sur les moyens utilisés par les entreprises pour répondre aux défis climatiques et environnementaux. En 2010, dans un de ces documents de position, SN a souligné que l’enjeu climatique était trop traité au niveau local et pas assez au niveau national. SALAR (2009), « *Local Action on Climate Change – Swedish Experiences* ». Selon SACO, et l’Association des scientifiques, le gouvernement devrait améliorer l’efficacité énergétique de l’économie.

La Confédération des entreprises suédoises (SN²⁵⁸), en collaboration avec la confédération des industries danoises, a élaboré le *Climate Compass*, outil à l’aide duquel les PME peuvent calculer leur empreinte écologique. Cet outil doit les sensibiliser à la nécessité de mettre en place des stratégies pour réduire leurs émissions de CO₂. Cette organisation patronale a également dédié un site à cet outil²⁵⁹. Les entreprises peuvent y trouver des expériences de bonnes pratiques qui ont donné un résultat positif en termes de réduction des émissions de CO₂.

L’organisation Företagarna (Fédération d’entrepreneurs, petites et moyennes entreprises) mène des campagnes d’information et de sensibilisation auprès des petites et moyennes entreprises pour leur faire prendre conscience des enjeux et des défis climatiques. L’association suédoise des autorités locales et des régions (SALAR²⁶⁰) publie un certain nombre de rapports. Parmi eux, le rapport “*Local Action on Climate Change-Swedish Experience*”(2009) présente des exemples de bonnes pratiques et de mesures prises à l’échelon régional, comme les plans de cogénération. Företagarna organise également des événements, telles que la conférence « Climat et Emplois : solutions locales²⁶¹ », préparée avec la collaboration des régions suédoises.

Initiatives syndicales

LO rédige un certain nombre de documents de position sur diverses thématiques dont la politique énergétique suédoise, sur le dossier nucléaire, les renouvelables, le transport durable, le concept de forêt plus durable. Dans son document de position « *Counter the Climate Crisis with Investment and Technological Innovation* » (2009), LO propose un certain nombre d’actions portant notamment sur la nécessité d’investir davantage pour améliorer l’efficacité énergétique dans les transports, dans le bâtiment et dans le secteur de l’électricité. Les investissements doivent également porter sur le développement des énergies sobres en carbone. Il suggère enfin qu’une coopération plus étroite entre toutes les parties prenantes devrait être mise en place. Elle a également rédigé plusieurs études sur la question des emplois et notamment sur la difficulté d’appréciation du concept de « Green Job ».

www.skl.se/klimat (with a report in English), www.swedishepa.se/bestpractice (also in English), and www.energimyndigheten.se/uthalligkommun”

²⁵⁷ www.skl.se/web/laget-i-landet.aspx

²⁵⁸ <http://www.svensktnaringsliv.se/>

²⁵⁹ www.klimatkompassen.se

²⁶⁰ www.skl.se

²⁶¹ www.skl.se/klimat

IV. Entretiens

Allemagne

BDA (affiliée à BUSINESSSEUROPE) : M. Thorns
BVÖD (affiliée à CEEP) : Mme Reichert, M. Hellriegel
DGB (affiliée à la CES) : Mme Kauls
ZDH (affilié à l'UEAPME) : M. Dannenbring, Mme Schubert

Belgique

FEB-VBO (affiliée à BUSINESSSEUROPE) : Mme Bettens, Mme Defourny, Mme Vermeersch
CSC (affiliée à la CES) : M. De Wel
CGSLB (affiliée à la CES) : Mme Van Oudenhoven
FGTB (affiliée à la CES) : M. Storme
UCM (affiliée à l'UEAPME) : M. Krenc, M. Deplae

Bulgarie

BIA (affiliée à BUSINESSSEUROPE) : M. Brankov, Mme Pavlova
BICA (affiliée à CEEP) : M. Zikatanov, M. Keleshev
CITUB (affiliée à la CES) : Mme Todorova, Mme Dimitrova
Podkrepa (affiliée à la CES) : Mme Koynakova, M. Mitov

Danemark

CEEP, Danish Section : M. Schilder
Danske Regioner (affiliée à CEEP) : M. Sørensen
DA (Confederation of Danish Employers, affiliée à BUSINESSSEUROPE) : M. Trampe
DI (Confederation of Danish Industry, affiliée à BUSINESSSEUROPE) : M. Jensen
LO (affiliée à la CES) : Mme Ronne Moller

Espagne

CEOE (affiliée à BUSINESSSEUROPE) : M. Suárez, Mme Lòpez
CCOO (affiliée à la CES) : M. Serrano i Giménez (secrétaire confédéral de l'environnement)
UGT (affiliée à la CES) : département d'environnement : Mme Hernando
ELA-STV (affiliée à la CES) : M. Noval

France

CFDT (affiliée à la CES) : M. Pierron, M. Olivier, M. Catz

Chambre des Métiers et de l'Artisanat (APCMA, affiliée à l'UEAPME) : M. Farrugia

CGT (affiliée à la CES) : M. Sotura

FO (affiliée à la CES) : M. Dupuch, M. Pavageau

MEDEF (affilié à BUSINESSSEUROPE) : M. Capmas

Portugal

AIP (affiliée à l'UEAPME) : M. Neto

CGTP-IN (affiliée à la CES) : M. Lourenço, M. Casula

CIP (affiliée à BUSINESSSEUROPE) : M. Henrique, M. Braga, M. Vergueiro

UGT-P (affiliée à la CES) : M. Cordeiro, M. Oliveira, Mme Bernardo

Roumanie

BNS (affiliée à la CES) : M. Jurca, M. Muresan (Univers)

CARTEL ALFA (affiliée à la CES) : M Popa et Feurdean

CoNPR (affiliée à BUSINESSSEUROPE) : M. Ceacalopol

UNPCPR (affiliée à BUSINESSSEUROPE) : M. Olteanu

Suède

Företagarna (affiliée à l'UEAPME) : M. Fogelberg, Mme Källström

LO (affiliée à la CES) : M. Nyberg

Salar (affiliée à CEEP) : Mme Grenfors, M. Hagnell, M. Lindberg, M. Wenster

SN (affiliée à BUSINESSSEUROPE) : Mme Suner Fleming, M. Rudeberg

Royaume-Uni

CBI (affiliée à BUSINESSSEUROPE) : M. Bailey

LGE (affiliée à CEEP) : M. Cooper

TUC (affiliée à la CES) : M. Pearson

V. Bibliographie

Etudes

CEDEFOP, Skills for Green Jobs, European Synthesis Report, 2010

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/16439.aspx>

ETUC, Syndex, S.Partner, WMP, « Les dérèglements climatiques, les nouvelles politiques industrielles et les sorties de crise » étude commandée par l'ETUC, en partenariat avec la FEM et EMCEF, financée par la Commission européenne 2009. <http://www.etuc.org/a/7585>

ETUC, Syndex, Wuppertal Institut, Istas, « Changement climatique et emploi : Impact sur l'emploi du changement climatique et des mesures de réduction des émissions de CO2 dans l'UE à 25 à l'horizon 2030 », financée par la Commission européenne, 2007 <http://www.etuc.org/a/3675>

Eurofound (A.Broughton), Greening the European Economy: Responses and Initiatives by Members States and Social Partners, 2009 http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0908019s/tn0908019s_4.htm

GHK, The Impacts of Climate Change on European Employment and Skills in the Short to Medium-term: a Review of the Literature. Final Report, vol.2, 2009 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=et&eventsId=172>

PNUE, BIT, OIE, CSI : « Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone » 2008 http://www.unep.org/labour_environment/PDFs/Greenjobs/UNEP-Green-Jobs-Summary-fre.pdf

UNEP, Labour and the Environment: a Natural Synergy, 2007

Documents officiels

Commission européenne, Europe 2020, une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive, communication du 3 mars 2010 http://europa.eu/press_room/pdf/complet_fr_barroso_-_europe_2020_-_fr_version.pdf

Commission européenne, DG Action climatique, site Internet :

http://ec.europa.eu/clima/policies/package/index_en.htm

Commission européenne, « Adapting to Climate Change in Europe – Options for EU Action », Green Paper, 354 final, juin 2007, disponible sur Internet à l'adresse : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriSer/LexUriSer.do?uri=CELEX:52007DC0354:EN:NOT>

Commission européenne, « Adapting to Climate Change: towards a European Framework for Action », White Paper 147 final, avril 2009, disponible sur Internet à l'adresse : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriSer/>

[LexUriSer.do?uri=CELEX:52009DC0147:EN:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriSer.do?uri=CELEX:52009DC0147:EN:NOT)

ILO, Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book, 2003, disponible sur Internet à l'adresse : <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/key.pdf>

PNUE, Le changement climatique, ses conséquences sur l'emploi et l'action syndicale. Un manuel de formation pour les travailleurs et les syndicats, 2008

Site Internet de l'Agence européenne de l'environnement : <http://www.eea.europa.eu/fr>

Allemagne

Informations sur l'initiative Wittenberg Process disponibles sur Internet à l'adresse :

http://www.un.org/esa/dsd/dsd_aofw_mg/mg_worktradunio_specday/casestud10.shtml

Informations sur le projet Network Resource Efficiency disponibles sur Internet à l'adresse : http://www.netzwerk-ressourceneffizienz.de/uploads/sbs_dl_list/NeRess_FL_U_e_13.pdf

Informations sur l'Alliance Emploi Environnement disponibles sur Internet à l'adresse : http://www.unep.org/labour_environment/TUAssembly/case_studies/case_study_Schneider-DGB.pdf

Informations sur l'initiative Klima sucht Schutz (Climat cherche protection), disponibles sur Internet à l'adresse : <http://www.klima-sucht-schutz.de/>

Site Internet de l'Association allemande des entreprises communales, Verband Kommunalen Unternehmen, (VKU) : <http://www.vku.de/>

Site Internet de la Confédération allemande des syndicats, Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand, (DGB) : <http://www.dgb.de/>

Site Internet de la Confédération allemande de l'artisanat, Zentralverband Des Deutschen Handwerks (ZDH) : <http://www.zdh.de/>

Site Internet de la Confédération des associations allemandes des employeurs, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA) : <http://www.arbeitgeber.de>

Site Internet de l'Entreprise publique municipale de l'Eau de Berlin, Berliner Wasserbetriebe : <http://www.bwb.de/content/language1/html/index.php>

Site Internet de l'Entreprise publique municipale de services de Munich, Stadtwerke München (SWM) : <http://www.swm.de/>

Site Internet de la Fédération des industries allemandes, Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI) : <http://www.bdi.eu>

Site Internet d'IG Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) : <http://www.igbce.de/portal/site/igbce/>

Site Internet d'IG Metall, Industriegewerkschaft Metall : <http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet>

BDA, Vers une nouvelle compréhension des emplois verts, 2009

DGB, Energy Policy DGB Hypotheses, Sustainable Energy against the Background of Climate Policy Requirements, 2009

Site internet du Ministère fédéral de l'Environnement, de la conservation de la Nature et de la sûreté nucléaire (BMU) http://www.bmu.de/english/climate_energy/doc/41327.php

Dr. Werner Schneider (DGB), «~German Alliance for Work and Environment~», presentation to Cornell University ILR School,~North American Labor Assembly on Climate Crisis, May 7-8, 2007, New-York, USA

Autriche

Informations sur la stratégie autrichienne en matière de climat et d'énergie sur le site Internet : <http://www.klimaaktiv.at/article/archive/7783/>

Site Internet de l'Agence autrichienne de l'énergie : <http://www.energyagency.at/>

Site Internet de la Confédération syndicale autrichienne, Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) : http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_0

Site Internet de la Chambre économique fédérale autrichienne, Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) : <http://portal.wko.at/wk/startseite.wk>

Site Internet de la Chambre fédérale du Travail (BAK) : <http://www.arbeiterkammer.at/beratung.htm>

Site Internet de la Chambre agricole autrichienne (LK) : <http://www.pkllwk.at/>

Site Internet de l'Institut pour la promotion économique (WIFI) : http://wko.at/awo/wkoat_english/download/WKSELBST_awo_EN.pdf

Belgique

Bureau fédéral du Plan, Impact du paquet Energie-Climat sur le système énergétique et l'économie belge, communiqué du 9 janvier 2010

Avis n° 1 693 de la commission mixte CCE/CNT, Avis concernant la thématique des emplois verts, 2010, disponible sur Internet à l'adresse : <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1693.pdf>

Avis n° 1 727 de la commission mixte CCE/CNT, Réussir la transition vers une économie à basse émission de carbone, second avis concernant la thématique des emplois verts, 2010, disponible sur Internet à l'adresse : <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1727.pdf>.

Informations sur les éco-chèques disponibles sur les sites Internet : <http://www.ecocheque.be/> et <http://www.cnt-nar.be/FII.htm>

Informations sur l'Alliance Emploi Environnement disponibles sur le site Internet : <http://www.senate.be/www/?MIval=/publications/viewPubDoc&TID=67109459&LANG=fr>

Informations sur le Fonds de réduction du coût global de l'énergie (FCRE) pour le bâtiment disponibles sur : le site Internet : <http://www.fcre.be/>

Informations sur le Printemps de l'environnement disponibles sur le site Internet : http://www.printempsdelenvironnement.be/FR/le_printemps

Informations sur le plan Marshall 2 vert disponibles sur le site Internet :

<http://planmarshall2vert.wallonie.be/?q=node/58>

Site Internet du Conseil central de l'économie (CCE) : <http://www.ccecrb.fgov.be/>

Site Internet du Conseil fédéral pour le développement durable (CFDD) : <http://www.frdo-cfdd.be/FR/bienvenue.html>

Site Internet du Conseil économique et social de Flandre (SERV) : www.serv.be

Site Internet du Conseil économique et social de la région de Bruxelles-Capitale (CESRBC):

http://www.bruxelles.irisnet.be/fr/region/region_de_bruxelles-capitale/organismes_regionaux/cesrbc.shtml

Site Internet du Conseil économique et social de la région wallonne (CESRW) : www.cesrw.be

Site Internet du Conseil national du travail : <http://www.cnt-nar.be/F11.htm>

Site Internet du Service public wallon de l'emploi et de la formation (FOREM) : <http://www.leforem.be/>

Site Internet de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) : <http://www.acv.be/>

Site Internet de la Confédération des syndicats chrétiens, Algemeen Christelijk Vakverbond, (CSC) : <http://www.acv-csc.be/>

Site Internet de la Fédération des entreprises de Belgique, Verbond van Belgische Ondernemingen (FEB-VBO) :

<http://www.vbo-feb.be/index.html?page=0/>

Site Internet de la Fédération générale du travail de Belgique, Algemeen Belgisch Vakverbond (FGTB) :

<http://www.fgtb.be/web/guest/home-fr>

Site Internet de l'Union des classes moyennes (UCM) : <http://www.ucm.be/>

Site Internet de l'Union des entrepreneurs indépendants (UNIZO) : <http://www.unizo.be/>

Site Internet du Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement (RISE) : <http://www.rise.be>

Site Internet du Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement (BRISE) : <http://www.brise-milieu.be/contact>

FGTB, Syndicat rime avec climat. Le climat, c'est aussi notre affaire !, 2005 <http://www.fgtb.be/web/guest/climat>

CSC, Changement climatique : l'urgence d'agir, bimensuel, disponible sur Internet à l'adresse : http://www.csc-en-ligne.be/Images/synd_693_climat_tcm22-190787.pdf

« How Green Makes Money? », 1^{er} sommet des PME sur l'économie verte organisé par UNIZO et UCM, novembre 2010, informations disponibles sur Internet à l'adresse : <http://www.howgreenmakesmoney.eu/>

Les travaux de la FEB-VBO sur les expériences réalisées en matière d'efficacité énergétique sont disponibles sur Internet, à l'adresse : www.energyefficiency.be/fr/

Bulgarie

Informations sur les réunions conjointes organisations patronales - organisations syndicales sur la transition vers une économie bas carbone, disponibles sur : <http://www.podkrepa.org/content/news.php?id=181>

Informations sur l'initiative menée conjointement par les organisations patronales et syndicales sur l'évaluation des compétences de la force de travail, disponibles sur : www.competencemap.bg

Site Internet du Conseil tripartite de coopération pour l'agriculture et la forêt :

<http://www.podkrepa.org/content/index.php>

Site Internet de l'Association des industriels bulgares (BIA) : <http://www.bia-bg.com/?lang=en>

Site Internet de la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB) : <http://www.knsb-bg.org/>

Site internet sur KNSB (Syndicat CITUB)

http://84.242.167.9/knsb/index.php?option=com_content&task=view&id=1080&Itemid=171

Site Internet de la Confédération du travail (Podkrepa) : <http://www.podkrepa.org/>

Site internet de l'Association bulgare de l'industrie métallurgique

<http://www.bcm-bg.com/index.php?MhObg5KvQ9KHMheLMtezUFSXQ9Wzg5OzEZ>

Site internet de l'Association bulgare du capital industriel (BICA)

<http://www.bica-bg.org/english/index.php>

Ministère bulgare de l'environnement

<http://www.moew.government.bg>

Portail d'information bulgare sur les fonds structurels de l'UE

<http://www.eufunds.bg/en>

Portail d'information expert.bg

<http://www.expert.bg>

Portail immobilier en Bulgarie

<http://immobulgarie.fr/news/la-bulgarie-confrontee-un-boom-des-projets-denergi.html>

Ministère de l'Environnement de Bulgarie (2005), National regional development strategy of the Republic of Bulgaria for the period 2005-2015.

Ministère de l'Environnement de Bulgarie (2007), Operationnal Programme Environment 2007-2013.

Danemark

Site internet du Ministère danois du Climat et de l'Energie : <http://kemin.dk/en-US/Sider/frontpage.aspx>

Informations sur le Growth Fora disponibles sur : <http://epaper.mediegruppen.net/mdg/dr/1/1/>

Informations sur le projet DI Energy map disponibles sur : www.energymap.dk

Informations sur le projet EnergyCamp disponibles sur : <http://www.energycamp.dk/>

Site Internet du centre Lindoe Offshore Renewable (LORC) : www.lorc.dk/Home

Site Internet du Climate Consortium Denmark : <http://www.climateconsortium.dk/Home.aspx>

Site Internet de l'Organisation des régions danoises (Dansk Regions) : www.regioner.dk

Site Internet de la Confédération des employeurs danois (DA) : www.da.dk

Site Internet de la Confédération des industries danoises (DI) : <http://di.dk/Pages/Forsiden.aspx>

Site Internet de la Confédération danoise des syndicats, Landesorganisationen i Danmark (LO-DK) : <http://www.lo.dk/>

Site Internet de la Confédération des employés salariés et des fonctionnaires publics, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) : <http://www.ftf.dk/>

Site Internet de l'Union des travailleurs danois du métal : <http://www.danskmatal.dk/>

LO, An Offensive Plan of Investments, 2009

LO, Employee-driven Innovation. Improving Economic Performance and Job Satisfaction, 2008

LO, LO and the Challenge of Climate Change. We Can Do It, but We Must Be Determined to Succeed, 2009

LO; The New Climate Agenda. LO's Climate and Energy Strategy, 2008

United federation of Danish workers, Green Jobs, Examples of Energy and Climate Initiatives that Generate Employment, 2009

Espagne

Informations sur la politique climatique espagnole et les instances mises en place disponibles sur : <http://www.bcnclimatechange.org/en/politiques-espanyoles.html>

Site Internet de la Confédération des employeurs et des industriels espagnols (CEOE) : <http://www.ceoe.es/ceoe/contenidos.item.action?id=2092953&menuId=3598011&type=3598011>

Site Internet de la Confédération générale des travailleurs espagnole, Union General de Trabajadores (UGT) : <http://www.ugt.es/>

Site Internet de la Confédération syndicale des commissions de travailleurs, Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) : <http://www.ccoo.es/cscoco/menu.do>

Sustainlabour, Climate Change Effects on Employment. Managing Change through Social Dialogue. Case Study on Spanish Sectoral Dialogue Tables for Advancing Kyoto, 2008

<http://www.sustainlabour.org/dmdocuments/EN158-2008.pdf>

Finlande

Long-term Climate and Energy strategy, Government report to Parliament, 2008, disponible sur Internet à l'adresse : http://www.tem.fi/files/20587/Climate_Change_and_Energy_Strategy_2008_summary.pdf

Site Internet du Conseil économique de la Finlande, Talousneuvosto - Ekonomiska rådet : <http://www.vnk.fi/hankkeet/talousneuvosto/en.jsp>

Site Internet de la Commission nationale sur le développement durable : <http://www.ymparisto.fi/default.asp?node=4412&lan=en>

Site Internet de l'Institut finlandais sur l'environnement : <http://www.environment.fi/default.asp?node=25132&lan=EN>

Site Internet de l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK) : www.sak.fi

Site Internet de la Confédération finlandaise des professionnels, Toimihenkilökeskusjärjestö (STTK) : <http://www.sttk.fi/fi-FI/>

Site Internet de la Confédération des entreprises industrielles finlandaises (EK) : <http://www.ek.fi/www/fi/index.php>

Site Internet de la Confédération des unions des professionnels académiques de Finlande (Akava) : <http://www.akava.fi/>

Site Internet de la Fédération des entreprises finlandaises, Suomen Yrittäjät (SY) : <http://www.yrittajat.fi/>

EK, Business in the Forefront of the Green Economy, 2010

Informations sur les accords volontaires sur l'efficacité énergétique pour la période 2008-2016 signés entre le ministère de l'Emploi et de l'Economie et EK, disponibles sur : <http://www.leonardo-energy.org/part-08-voluntary-energy-efficiency-agreements-2008-%E2%80%93-2016>

Informations concernant les événements médiatiques menés par les syndicats finlandais, disponibles sur : http://www.akava.fi/en/publications/world_day_for_decent_work_2010_in_finland_a_facebook_campaign.html

Ministère de l'Environnement (2008), Finnish National Commission on Sustainable Development, Towards a globally and nationally sustainable Finland.

Publications du bureau du Premier Ministre (2009), Government Foresight Report on Long-term Climate and Energy Policy: Towards a Low-carbon Finland.

France

Documentation sur le Grenelle de l'Environnement disponible sur : <http://www.legrenelle-environnement.fr/> et <http://www.developpement-durable.gouv.fr/>

Documentation sur l'Alliance Villes-Emploi disponible sur : <http://www.ville-emploi.asso.fr/developpement-durable/presentation/>

Loi n° 2009-967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'Environnement, disponibles sur Internet à l'adresse : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020949548#LEGISCTA000020950463>

Loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, disponible sur Internet à l'adresse : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022470434>

Site Internet de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : <http://www.cfdt.fr/rewrite/site/3926/site-de-la-confederation.htm?idRubrique=4599>

CFDT : Guide syndical Changement climatique 2009 <http://www.cfdt.fr/rewrite/article/19718/qui-sommes-nous/nos-publications/les-etudes/guide-syndical-changement-climatique.htm?idRubrique=8174>

Site Internet de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) : www.cgpme.fr

Site Internet de la Confédération générale du travail (CGT) : www.cgt.fr

Site Internet de la Confédération générale du travail – Force ouvrière (FO) : <http://www.force-ouvriere.fr/>

Site Internet du Mouvement des entreprises de France (Medef) : www.medef.com

CGT, Déclaration de la CGT sur la conférence de Cancun sur le climat : des avancées mais le chemin est encore long, 2010 <http://www-v3.cgt.fr/Des-avancees-mais-le-chemin-est.html>

Commissariat général au Développement durable, Deuxième rapport annuel au Parlement sur la mise en œuvre des engagements du Grenelle, 2010

CNRS / CGT, L'enjeu des qualifications face au défi énergétique et environnemental dans le secteur de la construction 2009

Etude Meeddm (Syndex-Alpha) 2010 : » GPEC dans les secteurs de l'industrie et de l'énergie impactés par le Grenelle de l'environnement et l'évolution du système européen ETS d'échange des droits d'émission des gaz à effet de serre » <http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/synthese-2.pdf> et

http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/Etude_Syndex_Alpha.pdf

Mc Kinsey, Rapport d'évaluation du Grenelle de l'Environnement, 2010

MEDDM, Croissance verte, Zoom sur 50 métiers, La Documentation française, 2010

MEDDM, Plan Climat de la France, mise en œuvre du Grenelle de l'Environnement, 2010

MEDEF, Efficacité énergétique : l'une des clés de la croissance durable, 2009, disponible sur Internet à l'adresse : <http://publications.medef.com/ebook/plaquette/EECD/show.html>

MEDEF, Grenelle de l'Environnement, cahier de propositions, 2007

MEDEF, Analyse sur les négociations en matière de changement climatique dans le contexte de la 16^e Conférence des Parties à la CCNUCC à Cancun, 2010

ADEME : Marchés, emplois et enjeux énergétiques des activités liées à l'amélioration de l'efficacité énergétique et aux énergies renouvelables : situation 2008-2009- Perspectives 2010- 2010

Irlande

National Climate Change Strategy :

<http://www.environ.ie/en/Environment/Atmosphere/ClimateChange/NationalClimateChangeStrategy/PublicationsDocuments/FileDownload.1861.en.pdf>

Site Internet du Conseil économique et social irlandais (NESC) : <http://www.nesc.ie/>

Site Internet de la Confédération des employeurs et des affaires irlandais (IBEC) : <http://www.ibec.ie/>

Site Internet du Congrès irlandais des syndicats (ICTU) : <http://www.ictu.ie/>

IBEC, Education and Skills Survey, 2010, résultats disponibles sur Internet à l'adresse : http://www.ibec.ie/IBEC/DFB.nsf/vPages/Education_and_training-Resources-ibec-education-and-skills-survey-2010-15-11-2010?OpenDocument

ICTU, Green Shoots, Maximising Job Creation in the Green Economy, 2009, disponible sur Internet à l'adresse : http://www.ictu.ie/download/pdf/congress_green_shoots.pdf

Documentation sur l'ICTU / FAS Union Learning Initiative - Union Skills Network Project, disponible sur <http://www.ictu.ie/learning>

Italie

Site Internet de la Confédération générale de l'industrie italienne (Confindustria) :

<http://www.confindustria.it/Conf2004/hp.nsf/hp?Readform>

Site Internet de la Confédération italienne des syndicats des travailleurs, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) : <http://www.cisl.it/>

Site Internet de la Confédération italienne du travail, Unione Italiana del Lavoro (UIL) : <http://www.uil.it/>

Confindustria, Proposte di Confindustria per il Piano Straordinario di efficienza energetica, 2010, disponible sur Internet à l'adresse : <http://www.uil.it/energia/circ38-10.pdf>

CISL, Le développement durable et le dialogue social, Lavoro, 2008

Lituanie

Informations sur le Projet Compétences agro-environnementales disponibles sur <http://www.zur.lt/index.php?-1578624146#>

Site Internet du Conseil tripartite de la République de Lituanie : <http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/tarybos-nariai.html>
<http://www.lrtt.lt/en/about.html>

Site Internet de la Chambre d'agriculture (organisation représentative des agriculteurs lituaniens) : <http://www.zur.lt/index.php?2017732947>

Site internet de la Confédération des industriels de Lituanie : <http://www.lpk.lt/default.asp?DL=E>

Confédération des Syndicats de Lituanie (LPSK) <http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=1>

Union du Commerce de Lituanie "Solidarité" <http://www.lps.lt/index.php?m=txt&table=1>

Pays-Bas

Informations sur le projet Green4sure disponibles sur : <http://www.fnv.nl/publiek/themas/duurzaamheid/standpunt-fnv/>

Site Internet du Conseil économique et social néerlandais, Sociaal-Economische Raad (SER) : <http://www.ser.nl>

Site Internet de la Fondation du travail : <http://www.istravail.com/article318.html>

Informations sur les six plates-formes mises en place dans le cadre de la politique de transition énergétique disponibles sur www.senternovem.nl/EnergyTransition/Index.asp.

Site Internet de la Confédération syndicale des Pays-Bas, Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) : <http://www.fnv.nl/publiek/>

Site Internet de la Fédération des entreprises néerlandaises (VNO) : <http://www.vno-ncw.nl/Pages/Default.aspx>

Site Internet de la Fédération nationale des syndicats chrétiens, Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) : <http://www.cnv.nl/>

Site Internet de la Fédération syndicale pour les travailleurs des classes moyennes et de haut niveau, Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel (UNIE-MHP) : <http://www.vakcentralemhp.nl/>

Site Internet de l'Union royale regroupant les petites et moyennes entreprises (MKB Nederland) : <http://www.mkb.nl>
Delft, Green4sure, a green energy plan, 2007

Pologne

Informations sur le Forum écologique de la branche de la chimie disponibles sur : <http://www.pipc.org.pl/ida/211>

Site Internet de la Chambre polonaise de l'industrie chimique (PIPC) : <http://www.pipc.org.pl/>

Site Internet de la Confédération des Employeurs polonais (KPP) <http://www.kpp.org.pl/index.html?id=62&m=1>

Site internet de la Confédération polonaise des Employeurs privés "Lewiatan" <http://www.pkpplewiatan.pl/>

Club du Centre des entreprises (BCC) <http://www.bcc.org.pl/>

Site internet de l'Association de l'industrie du Papier http://www.spp.pl/wersja_angielska.php

Site internet de la Fédération polonaise des industriels du Verre <http://www.zpps.pl/english.php>

Site internet du Centre de dialogue social pour l'industrie du Verre <http://www.centrum-dialogu.pl/eng/node/38>

Site du Syndicat Solidarnosc <http://www.solidarnosc.org.pl>

Site du Syndicat OPZZ <http://opzz.org.pl>

Forum Odbiorców Energii Elektrycznej i Gazu (Forum de l'électricité et du gaz)

http://www.odbioryenergii.pl/3e/component/option.com_frontpage/Itemid,1/

Cluster d'innovation de Silésie sur les technologies de charbon propre <http://coal.silesia.pl/>

Fondation FAVEO <http://www.fundacja-faveo.pl/index.php?p=fundacja>

Portugal

Site Internet du Conseil national pour l'environnement durable : www.cnads.pt

Site Internet de la Confédération des industriels portugais (CIP) : <http://www.cip.org.pt/>

Site Internet de la Confédération générale des travailleurs portugais, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN) : <http://www.cgtp.pt/index.php>

Site Internet de la Confédération générale des travailleurs, União Geral de Trabalhadores (UGT-P) : <http://www.ugt.pt/site/index.php>

Site Internet de Transtejo : <http://www.transtejo.pt/pt/homepage/index.html>

ICS, Ambiente e emprego : situação actual e perspectivas, 1999

UGT-P, Propostas de : Resolução Programática. Programa de acção, XI Congresso, Emprego e solidariedade, 2009

5^e Forum européen des transports, sur le Développement durable et la responsabilité sociale des entreprises de transport public urbain, Compte rendu de la table ronde des syndicats des transports routiers urbains de Portugal sur la situation au Portugal, Paris, 3-5 février 2010

Informations sur le développement durable disponibles sur le site Internet de la CGTP-IN : http://cgtp.pt/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=23&Itemid=246

Site Internet sur la consommation de la CGTP-IN : <http://interconsumidores.cgtp.pt/>

République tchèque

Site Internet du Conseil gouvernemental pour le développement durable : <http://www2.nszm.cz/ur/>

Site Internet de la Confédération des industries tchèques (SP) : <http://www.spcr.cz/en>

Site Internet de KZPS (Confédération des Employeurs de la République Tchèque) : <http://www.kzps.cz/>

Site internet du Ministère de l' Environnement de la République Tchèque, <http://www.mzp.cz/cz/ministerstvo>

Ministère de l' Environnement de la République Tchèque (2010), Sustainable development strategy of the Czech Republic.

Association des Entrepreneurs de la Construction de la République Tchèque

http://www.sps.cz/jm_english/index_eng.asp?lokalizace=ang

Association des producteurs de ciment

http://www.svcement.cz/dokumenty/publikace#cementarny_a_udrzitelny_rozvoj

Association de l'Industrie de la pâte à papier et du papier

<http://www.acpp.cz/>

Confédération des Syndicats tchèques

<http://www.cmkos.cz/homepage>

Roumanie

Informations sur la stratégie roumaine de développement durable à l'horizon 2030 disponibles sur : http://www.mmediu.ro/protectia_mediului/dezvoltare_durabila/sndd.htm

Informations sur la commission de dialogue social du ministère du Développement régional et de l'Habitat disponibles sur : <http://www.mdlpl.ro/index.php?p=1173>

Informations sur le projet « Adaptation du personnel du secteur énergétique aux nouvelles technologies et conditions de travail » disponibles sur : http://www.comunicatedepresa.ro/Formenerg_S.A._a_lansat_proiectul_%E2%80%9CAadaptarea_personalului_din_sectorul_energetic_la_noile_tehnologii_si_conditii_de_munca%E2%80%9D~NTM4NjA=

Informations sur le projet Euroneff disponibles sur : <http://www.euroneff.eu/> <http://www.euroneff.eu/welcome.php>
Site Internet du Centre national pour le développement durable : <http://www.ncsd.ro/organization.html>

Site Internet de la Fondation CMC, Fondatia Casa de Meserii a Constructorilor :

<http://www.cmc.org.ro>

http://www.cmc.org.ro/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=96

Site Internet de l'Association des employeurs du bâtiment (Araco) : <http://www.araco.org/index.htm>

Site Internet du Cartel Alfa : <http://www.cartel-alfa.ro/>

Site Internet de la Confédération des employeurs de l'industrie roumaine : <http://www.conpirom.ro/>

Site Internet de l'Union nationale des syndicats (Syndicat Blocul National Sindical)
: <http://www.bns.ro/>

Site internet de l'Association des employeurs du secteur des énergies renouvelables SunE
<http://www.sune.ro/index.php>

Site internet de l'Institut national pour la Recherche économique <http://www.ince.ro>

Royaume-Uni

Informations sur le CCS Development Forum disponibles sur : <http://www.carboncapturejournal.com/displaynews.php?NewsID=616>

Informations sur le Nuclear Development Forum (NDF) disponibles sur : http://www.decc.gov.uk/en/content/cms/what_we_do/uk_supply/energy_mix/nuclear/forums/develop_forum/develop_forum.aspx

Informations sur TUSDAC disponibles sur : <http://www.defra.gov.uk/sustainable/defra/tusdac/index.htm>

Informations sur l'UK Coal Forum disponibles sur : <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.berr.gov.uk/files/file48027.pdf> et sur http://www.decc.gov.uk/en/content/cms/what_we_do/uk_supply/energy_mix/coal/uk_forum/uk_forum.aspx

Informations sur l'UK Commission for Employment and Skills (UKCES) disponibles sur : <http://www.ukces.org.uk/>

Informations sur les Sectors Skills Councils disponibles sur : <http://www.ukces.org.uk/sector-skills-councils/about-scss/>

Informations sur le projet Green Workplace disponibles sur : www.sustainableworkplace.co.uk

Site Internet de la Confédération des industries britanniques, Confederation of British Industry (CBI) : <http://www.cbi.org.uk/ndbs/staticpages.nsf/StaticPages/home.html/?OpenDocument>.

Site Internet du Congrès syndical, Trades Union Congress (TUC) : www.tuc.org.uk/

Site Internet de l'Association des gouvernements locaux, Local Government Association (LGA) : <http://www.lga.gov.uk/lga/core/page.do?pageId=1>

Site Internet de Local Government Employers (LGE) : <http://www.lge.gov.uk/lge/core/page.do?pageId=1>

Site Internet de l'Union Learn with TUC : www.unionlearn.org.uk

CBI Wales, Blueprint of a Green Economy, 2001

CBI, Decision Time, 2009, disponible sur Internet à l'adresse : http://climatechange.cbi.org.uk/uploaded/CBI_DecisionTime_WEB.pdf

CBI, Future Proof: Preparing your Business for a Changing Climate, 2009

CBI, Getting Involved : a Guide to Switching your Employees on to Sustainability, 2009

CBI, Going the Distance: the Low-carbon Industry Roadmap, 2009

CBI, Whatever the Weather. Managing the Risks from a Changing Climate, 2009
 Francis Green, « Unions and Skills Utilization », TUC/Unionlearn, Research paper 11, 2010
 HM Government, The UK Low-carbon Industrial Strategy, 2009
 LGA Research, Be Aware, Be Prepared, Take Action II, What Do the Latest Climate Projections Mean for You?, 2004
 TUC, A Green and Fair Future For a Transition to a Low-carbon Economy, 2008
 TUC, Changing Work in a Changing Climate, Adaptation to Climate Change in the UK, 2009
 TUC, Employment Implications of Climate Change Adaptation. Final report, 2008
 TUC, GreenWorks, TUC GreenWorkplaces Project Report 2008-10, 2010
 TUSDAC, Greening the Workplace, 2005.

Suède

Informations sur le Programme pour l'efficacité énergétique (PFE) disponibles sur : <http://www.energimyndigheten.se/en/Energy-efficiency/Companies-and-businesses/Programme-for-improving-energy-efficiency-in-energy-intensive-industries-PFE/> et sur <http://ies.lbl.gov/iespubs/PFE.2007.pdf>
 Informations sur le partenariat entre Företagarna et l'Agence suédoise pour la protection de l'environnement sur le respect de l'écosystème et de la biodiversité disponibles sur : <http://www.teebweb.org>
 Informations sur l'outil Climate Compass disponibles sur : www.klimatkompassen.se
 Site Internet de l'Agence suédoise de l'environnement : <http://www.naturvardsverket.se/en/In-English/Menu/Climate-change/Swedish-EPA--national-focal-point/>
 Site Internet de l'Agence suédoise de l'énergie : <http://www.energimyndigheten.se/en/>
 Site Internet de l'Association suédoise des autorités locales et des régions (Salar) : www.skl.se
 Site Internet de la Confédération des entreprises suédoises (SN) : <http://www.svensktnaringsliv.se/>
 Site Internet de la Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO) : <http://www.saco.se/>
 Site Internet de la Confédération syndicale de Suède (LO) : <http://www.lo.se/>
 Site Internet de Företagarna : <http://www.foretagarna.se/>
 LO, Counter the Climate Crisis with Investment and Technological Innovation, 2009
 SALAR, Employer perspectives on local authorities and county councils. Facts and analysis 2010, 2010
 SALAR, Local action on climate change – Swedish experiences, 2009
 SALAR, My Employment Benefits in Sweden, 2009
 SN, Advantage Environment – The Environmental Benefits of New Products, 2008