



# AGIR POUR UNE TRANSITION JUSTE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE ET DU SECTEUR GRÂCE AU DIALOGUE SOCIAL

BOITE A OUTILS



Co-funded by  
the European Union

## Transition juste : aider les syndicats à prendre des mesures pour un avenir durable au niveau de l'entreprise/du secteur par le biais du dialogue social

Numéro d'accord : **VS/2021/0055**

Financement du projet : Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, Ligne budgétaire : 04.03 01 06, Information, consultation et participation des représentants des entreprises

Organisation requérante : Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, CISL (Italie)

Coordinateur du projet : Francesco Lauria

Responsable de la coordination des activités du projet : Ilaria Carlino

Co-candidats : ACV-CSC (Belgique), CFDT (France), Podkrepa (Bulgarie), Vorming en Actie vzw (Belgique).

Entités affiliées : Vlaams ABVV (Belgique)  
FIRST CISL (Italie) Fondazione Ezio Tarantelli  
Centro Studi Ricerche e Formazione (Italie)

Organisations associées : Confédération européenne des syndicats, FIM CISL (Italie), FISAC CGIL (Italie), FLAEI CISL (Italie).

La version finale de cette boîte à outils a été élaborée en novembre 2022

Conception graphique par : Gianluca Soddu – gi.soddu@gmail.com

### Avis juridique

Ce document a été préparé pour la Commission européenne ; il reflète toutefois le point de vue de ses auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'il contient.

Contributions à la boîte à outils :

- CISL: Ilaria Carlino, Cosmo Colonna, Francesco Lauria, Marcello Poli, Vilma RInolfi.
- ACV-CSC: Phanny Moray, Katleen Parijs, Fien Vandamme.
- CFDT: Kristian Bongelli, Anne Juliette Lecourt, Laure Pellettier
- Vorming en Actie vzw: Annick Clauwaert, Joris van Eekert
- Podkrepa: Emil Antonov, Veselina Starcheva
- FIRST CISL: Domenico Iodice, Paola Vinciguerra
- Fondazione Ezio Tarantelli Centro Studi Ricerche e Formazione: Emanuele Nebbia Colomba, Sara Prosdocimi
- Vlaams ABVV: David Weinberger
- FIM CISL: Antonello Gisotti
- FISAC CGIL: Alessandra Cialdoni, Anna Maria Romano
- FLAEI CISL: Luigi Sedran



## Données de contact pour obtenir des informations complémentaires :

[transitionjuste@cfdt.fr](mailto:transitionjuste@cfdt.fr)

- Laure Pelletier, secrétaire confédérale, [lpelletier@cfdt.fr](mailto:lpelletier@cfdt.fr)
- Anne-Juliette Lecourt, secrétaire confédérale, [ajlecourt@cfdt.fr](mailto:ajlecourt@cfdt.fr)



# TABLE DES MATIÈRES

## **Préface**

5

## **Transition juste : faits et chiffres clés**

7

Qu'est-ce que la Transition Juste ?

7

L'union européenne et la Transition Juste

12

Situation actuelle en France

17

Ressources financières au niveau de l'UE

20

Ressources financières au niveau national

26

Droits d'information et de consultation comme outil  
pour les représentants syndicaux, en France

29

Possibilités de formation et financements en France

34

## **Bonnes pratiques**

41

## **Outils d'analyse**

45

## **Conseils pour l'action**

48

## **Glossaire**

51



# Preface

Le **développement durable** n'est possible qu'avec l'engagement actif du monde du travail. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ne sont pas des spectateurs passifs, mais plutôt des agents du changement, capables de développer de nouvelles méthodes de travail qui préservent l'environnement pour les générations actuelles et futures, éradiquent la pauvreté et favorisent la justice sociale en encourageant les entreprises durables et en créant un travail décent pour tous.<sup>1</sup>

Cette boîte à outils a été élaborée dans le contexte et comme élément livrable du Projet VS/2021/0055 « **Une transition juste** qui aide les syndicats à prendre des mesures pour un avenir durable au niveau de l'entreprise et du secteur grâce au dialogue social ».

Le projet vise à aider les syndicalistes à saisir les opportunités que le Green Deal européen et la reprise après la pandémie de Covid-19 pourraient offrir, en vue de promouvoir un avenir **durable** avec des taux d'emploi élevés, en formulant et en soutenant des propositions qui respectent la philosophie de la transition juste. La boîte à outils est disponible dans des versions nationales pour les quatre pays partenaires du projet (Italie, Belgique, Bulgarie, France) avec des contenus communs liés au cadre européen. Chaque version comporte des informations spécifiques relatives au contexte du pays concerné.

Outre la boîte à outils, le projet envisage de créer, à l'échelon national, un service d'assistance. Les représentants syndicaux dans les entreprises et les territoires pourraient ainsi s'adresser à des conseillers disposant d'une formation ad hoc dans le cadre du projet pour obtenir des informations et des conseils sur la façon de mettre en place des actions orientées vers la transition juste. Les coordonnées des conseillers sont reprises en quatrième de couverture.

1. OIT, Résolution concernant le développement durable, le travail décent et les emplois verts, 2013



## 1 Buts

La boîte à outils permet aux représentants syndicaux de s'impliquer dans des procédures d'information, de consultation et de participation dans l'entreprise en jouant un rôle proactif dans la gestion d'une transition juste : prendre des mesures pour assurer la neutralité carbone et l'avenir circulaire de leurs entreprises, unités ou zones de production, tout en sauvegardant l'emploi et le **travail décent** au niveau de l'entreprise et du secteur par le dialogue social.

## 2 Objectifs

La boîte à outils est avant tout conçue pour être utilisée par des **représentants syndicaux**, parce que les travailleurs et leurs représentants doivent être davantage sensibilisés et informés afin de proposer et d'encourager une gestion proactive de l'avenir dans les entreprises ou les unités de production où ils travaillent et agissent.



## 3 Portée

La boîte à outils :

- Fournit des **informations, des outils et des indicateurs**, en vue de favoriser la proactivité et la conscientisation des syndicalistes ;
- Souligne la **participation démocratique** des syndicalistes dans des processus liés à la transition et l'importance du **dialogue social**.

La notion de transition juste implique une transformation vers une économie qui réalise un équilibre entre les trois P des modèles classiques de la durabilité (Population – Planète – Profit).

Cette boîte à outils fournit des outils qui permettent d'inscrire les préoccupations environnementales (la planète) dans l'action syndicale au quotidien ; elle comprend également des instruments qui aident à analyser le contexte économique et social (la population – le profit).

## 4 Structure

La boîte à outils comprend :

- Une section introductive qui fournit des informations sur le concept de Transition juste, les politiques, la situation actuelle, les ressources financières, les droits en matière d'information et de consultation ainsi que le financement et les possibilités de formation, en ce qui concerne la transition juste ; cette section comprend des encadrés pour des informations approfondies.
- Les bonnes pratiques de la transition juste de chaque pays partenaire du projet
- Des outils d'analyse que les représentants syndicaux peuvent utiliser en toute indépendance, afin de les aider à réfléchir sur la situation de leur entreprise en lien avec la transition juste, pour définir des risques et des opportunités, mais aussi pour favoriser l'action collective et/ou individuelle. Les outils permettent d'approfondir :
  - La situation de l'entreprise,
  - Les relations avec les travailleurs qu'ils représentent,
  - Les relations avec le territoire.
- Des suggestions pour des actions possibles
- Un glossaire qui reprend les concepts fondamentaux de la transition juste. Dans le texte, les termes du glossaire sont indiqués comme dans l'exemple entre parenthèses (exemple : **glossaire**).
- Les concepts liés à des documents externes sont indiqués comme dans l'exemple entre parenthèses (exemple : **->LINK**).



Une voie qui contribue probablement à la durabilité sociale des processus de Transition juste est celle qui est envisagée par l'OIT (Organisation internationale du Travail). Dans ses principes directeurs (2015) elle définit 5 piliers :

1. participation et dialogue à tous les niveaux ;
2. investissement dans la création et la transformation des emplois au travers de politiques « bas carbone » et d'investissements dans l'infrastructure ;
3. politiques actives en matière d'emploi et programmes de formation aux nouvelles compétences pour accompagner les travailleurs dans la transition ;
4. respect des syndicats et des droits humains : aucun emploi ne peut être « vert » s'il n'est pas décent ;
5. réseau d'amortisseurs sociaux pour les travailleurs affectés par la transition.

En 2017, la CSI (Confédération syndicale internationale) a également publié une série de suggestions pratiques pour une transition juste :

- investir dans les emplois : des opportunités d'emplois décents dans des secteurs qui réduisent les émissions et aident les communautés à s'adapter au changement climatique ;
- respecter la contribution apportée par « les travailleurs fossiles » à la prospérité actuelle, leur assurer un soutien en termes de revenu et des possibilités de formation et de réorientation et offrir des retraites sûres aux travailleurs âgés ;
- investir dans le renouveau de la communauté pour susciter l'espoir et la confiance dans les

régions et les municipalités à l'avant-garde de la transition énergétique, de la transformation industrielle ou touchées par le dérèglement climatique ;

- soutenir l'innovation et le partage des technologies pour permettre une transformation rapide de la production d'énergie et de la production des entreprises ;
- promouvoir le dialogue social avec toutes les **parties prenantes** et recourir à la négociation collective avec les travailleurs et leurs syndicats pour adapter le lieu de travail, améliorer la productivité et développer les compétences.

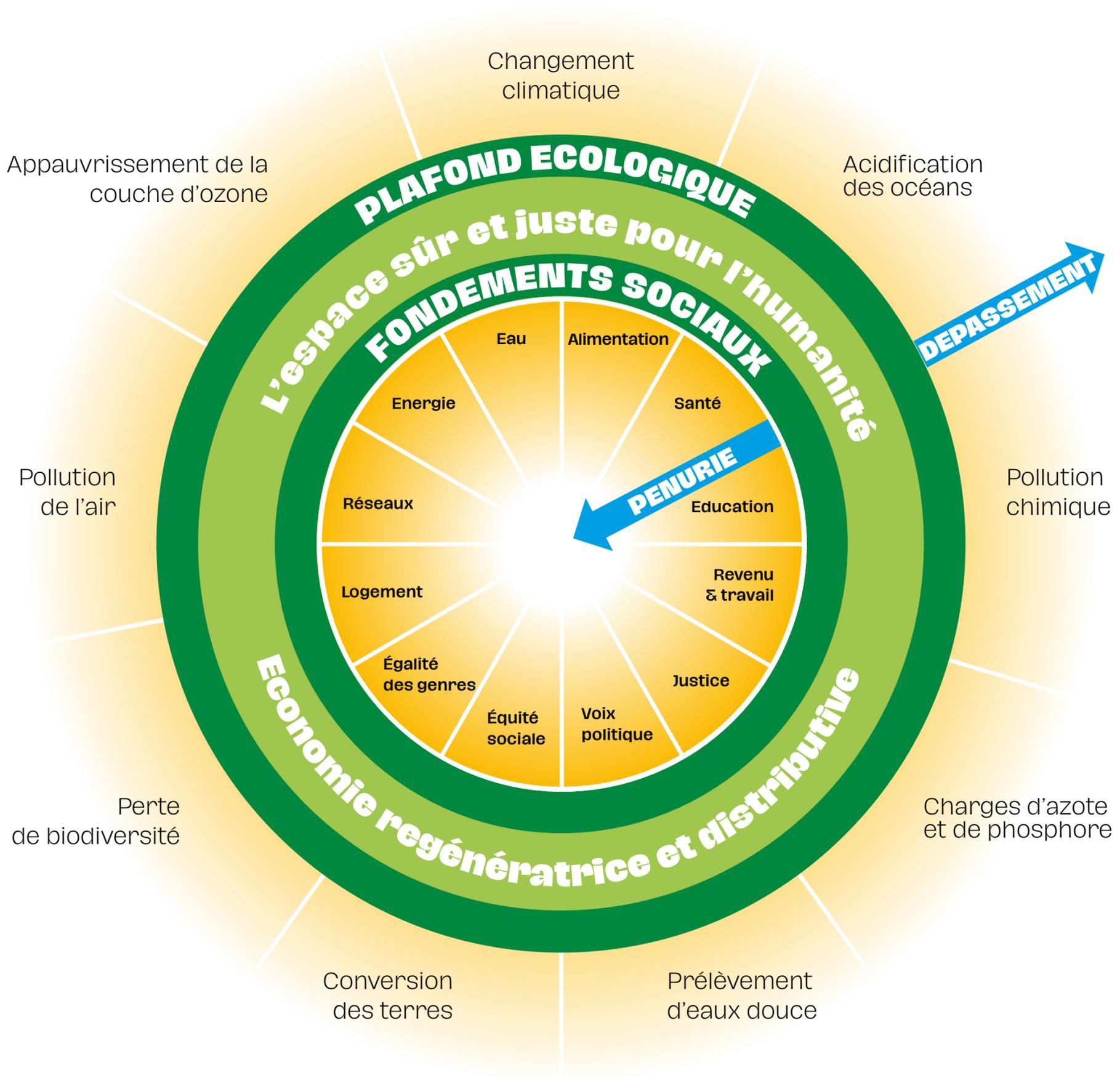
Le modèle Doughnut de l'économiste britannique Kate Raworth dresse le portrait de ce que devrait être une économie durable après une transition juste. Une économie durable prend deux limites en considération : le socle social et le plafond écologique. Dans une économie durable, il n'y a pas de place pour les pratiques de **dumping social** et les limites de la planète sont respectées. La transition juste est la lutte pour une société socialement et écologiquement durable<sup>2</sup>.

**Les syndicats ont un rôle majeur à jouer dans la lutte pour une transition juste. Nous devons bien évidemment continuer à défendre les droits sociaux des travailleurs. Le socle social est notre champ d'action classique. Mais nous devons également contribuer à préserver le plafond écologique, car si nous échouons, notre avenir sera compromis. La transition écologique s'opèrera étape par étape, comme tout changement sociétal majeur.**

2. Pour en savoir plus: Raworth K. (2017), "Doughnut Economics: Seven Ways to Think Like a 21st-Century Economist", Random House



# Modèle Doughnut



Pour garantir une transition juste, chaque étape devra répondre à ces critères :

### **Ambitieux**

*Pas d'emplois sur une planète morte.*

Un climat vivable est une condition nécessaire pour garantir une économie prospère et des emplois de qualité. Chaque étape devrait donc être suffisamment ambitieuse pour atteindre les objectifs climatiques de Paris.

### **Socialement juste**

*Ne laisser personne au bord de la route.*

Aucun pas vers une économie verte ne devrait être un pas en arrière pour les travailleurs. Les emplois verts doivent être des emplois de qualité

et, le cas échéant, il faudra prendre des mesures sociales supplémentaires pour s'assurer que personne n'est abandonné à son sort.

### **Démocratique**

*Rien nous concernant sans nous.*

Les travailleurs et les syndicats devraient être consultés et associés à chaque étape de la transition écologique dans le monde du travail et ce, à tous les niveaux (entreprise, secteur, région, etc.).

Cette boîte à outils vise à donner aux syndicalistes une série d'outils concrets pour les aider à prendre des mesures en faveur d'une économie verte dans leur entreprise, secteur ou région.



## OPPORTUNITÉS ET DÉFIS DE LA TRANSITION JUSTE

### Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (OIT, 2015)

Dans la transition vers des économies et des sociétés écologiquement durables, le monde du travail peut tirer parti de plusieurs **grandes perspectives** qui s'offrent à lui, par exemple :

- a) des gains nets dans l'emploi total, si l'on donne une forme concrète aux possibilités de créer un nombre substantiel d'emplois décents supplémentaires grâce à des investissements dans la production et la consommation écologiquement durables et la gestion des ressources naturelles ;
- b) l'obtention à grande échelle d'une amélioration de la qualité des emplois et d'une hausse des revenus grâce à des processus de production plus efficaces et à des produits et des services plus respectueux de l'environnement dans des secteurs comme l'agriculture, la construction, le recyclage et le tourisme ;
- c) l'insertion sociale, au moyen d'un meilleur accès à des sources d'énergie économiquement abordables et de la rémunération des services environnementaux par exemple, qui revêtent une importance particulière pour les femmes et les habitants des zones rurales.

Et un certain nombre de **défis majeurs** se présentent à lui, par exemple :

- d) la restructuration économique, avec pour conséquences des licenciements de travailleurs et des risques de pertes d'emplois et de création d'autres emplois liés à l'écologisation des entreprises et des lieux de travail ;
- e) la nécessité pour les entreprises, les lieux de travail et les communautés de s'adapter au **changement climatique** pour éviter la perte de ressources et de moyens de subsistance ainsi que les migrations non voulues ;
- f) les incidences négatives de la hausse des prix de l'énergie et des produits de base sur les revenus des ménages pauvres.

**Compte tenu de l'ampleur et de l'urgence de ces défis dans le domaine de l'environnement et de l'emploi, le monde n'aura manifestement ni les ressources ni le temps de les affronter séparément ou consécutivement. Les aborder conjointement n'est pas une option, c'est une nécessité.**

✓ Source: **Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (OIT, 2015).**



# L'Union Européenne et la Transition Juste

**D**e très nombreuses négociations autour de la question du climat ont été organisées depuis le siècle dernier, tant au sein de l'Union européenne qu'aux Nations unies.

→ [https://www.europarl.europa.eu/infographic/climate-negotiations-timeline/index\\_fr.html#event-2021-07-29](https://www.europarl.europa.eu/infographic/climate-negotiations-timeline/index_fr.html#event-2021-07-29)

Dans cette trajectoire, l'adoption par les Nations unies des → **17 Objectifs de Développement durable** en 2015 est de la plus haute importance : appel universel à l'action pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et s'assurer que, d'ici à 2030, tous les peuples jouissent de la paix et de la prospérité.

Le 12 décembre de la même année, 196 parties réunies à Paris lors de la COP 21 ont adopté le

fameux → **Accord de Paris** : il s'agit d'une étape importante du processus multilatéral de lutte contre le changement climatique. En effet, pour la première fois, un accord contraignant réunit toutes les nations autour d'une cause commune afin de consentir des efforts ambitieux pour lutter contre le changement climatique et s'adapter à ses effets. Il a pour objectif de limiter le réchauffement de la planète en-deçà de 2 degrés Celsius, et de préférence à 1,5 degré Celsius, par rapport aux niveaux préindustriels.

Pour parvenir à cet objectif de température à long terme, les pays tendent à atteindre le pic mondial des émissions de gaz à effet de serre le plus rapidement possible afin de parvenir à un monde climatiquement neutre d'ici le milieu du siècle.



# L'accord de Paris sur le climat : points clés

## Température

**2100**



- ✓ Maintenir le réchauffement « bien en dessous de 2 degrés Celsius ».
- ✓ Poursuivre les efforts pour limiter la hausse des températures à 1,5 degré Celsius

## Financement

**2020-2025**



- ✓ À partir de 2020, les pays riches doivent mobiliser au minimum 100 milliards de dollars
- ✓ Montant à actualiser d'ici 2025

## Spécialisation



- ✓ Les pays développés doivent continuer à « jouer un rôle moteur » dans la réduction des gaz à effet de serre
- ✓ Les pays en voie de développement sont encouragés à « intensifier leurs efforts » et à passer progressivement à la réduction des émissions de gaz à effet de serre

## Objectifs relatifs aux émissions

**2050**



- ✓ Viser « au plus vite » un pic des émissions de gaz à effet de serre
- ✓ À partir de 2050 : des réductions rapides pour atteindre un équilibre entre les émissions de gaz à effet de serre dues à l'activité humaine et les émissions qui peuvent être absorbées dans des « puits de carbone »

## Répartition des charges



- ✓ Les pays développés doivent mettre à disposition des ressources financières pour aider les pays en voie de développement
- ✓ Les autres pays sont invités à apporter leur soutien sur une base volontaire

## Mécanisme de révision

**2025**



- ✓ Une révision tous les cinq ans. Première révision mondiale obligatoire : 2025
- ✓ Chaque révision montrera une amélioration par rapport à la période précédente

## Pertes liées au climat



- ✓ Les Parties reconnaissent la nécessité des pays vulnérables « d'éviter, de minimiser et de traiter » les pertes dues au changement climatique



Le → **Green Deal de l'Union européenne** a récemment (11 décembre 2019) concrétisé l'engagement de l'UE à soutenir la transition climatique et énergétique mondiale. Cet accord fixe la stratégie européenne visant à transformer l'Union en une économie moderne, économe en ressources et compétitive.

Le Le pacte vert pour l'Europe vise à **améliorer le bien-être des citoyens**. Il est important de rendre l'Europe neutre pour le climat et de protéger notre habitat naturel, dans l'intérêt de la population, de la planète et de l'économie. Personne ne sera laissé de côté.

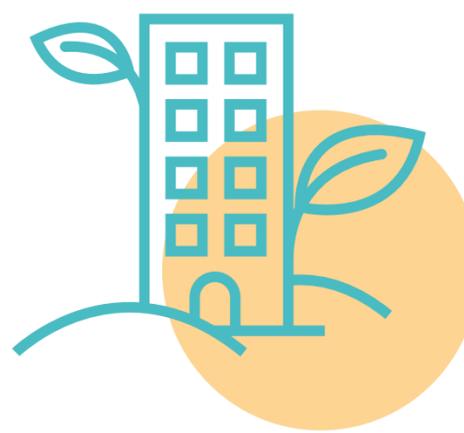
## L'Union européenne:



✓ Deviendra neutre pour le climat d'ici à 2050



✓ Protégera la vie humaine, les animaux et les plantes en réduisant la pollution



✓ Aidera les entreprises à devenir des acteurs de premier plan au niveau mondial dans le domaine des produits et des technologies propres



✓ Contribuera à assurer une transition juste et inclusive

✓ Source: **Fiches d'information Qu'est-ce que le pacte vert pour l'Europe?**  
→ [https://commission.europa.eu/document/download/9d8f8417-7135-4cb9-a76f-5dc0da7efcc1\\_fr](https://commission.europa.eu/document/download/9d8f8417-7135-4cb9-a76f-5dc0da7efcc1_fr)

Les 27 Etats membres de l'Union européenne se sont engagés à faire de l'UE le premier continent climatiquement neutre d'ici à 2050. Pour y parvenir, ils se sont engagés à réduire les émissions d'au moins 55% d'ici à 2030, par

rapport aux niveaux de 1990. Il s'agit d'obligations légales définies dans la ➤ **European Climate Law** (première loi européenne sur le climat). Elle crée de nouvelles opportunités pour l'innovation, les investissements et l'emploi.

### Tarifification

- Système d'échange de quotas d'émission plus rigoureux, notamment dans l'aviation
- Extension de l'échange de quotas d'émission au transport maritime, au transport routier et aux bâtiments.
- Mise à jour de la directive sur la taxation de l'énergie
- Nouveau mécanisme d'ajustement carbone aux frontières

### Objectifs

- Mise à jour du règlement sur la répartition de l'effort
- Mise à jour du règlement sur l'utilisation des terres, le changement d'affectation des terres et la foresterie
- Mise à jour de la directive sur les énergies renouvelables
- Mise à jour de la directive sur l'efficacité énergétique

### Règles

- Renforcement des normes de performance des voitures et véhicules utilitaires légers en matière d'émissions de CO<sub>2</sub>
- Nouvelles infrastructures pour les carburants alternatifs
- ReFuelEU: des carburants d'aviation plus durables
- FuelEU: des carburants plus propres pour le transport maritime

### Mesures de soutien

- Utilisation des ressources et des règlements pour promouvoir l'innovation, renforcer la solidarité et atténuer les incidences sur les personnes vulnérables, notamment grâce au nouveau **Fonds social pour le climat**, ainsi qu'au **Fonds pour l'innovation** et au **Fonds pour la modernisation**, qui ont été **renforcés**.

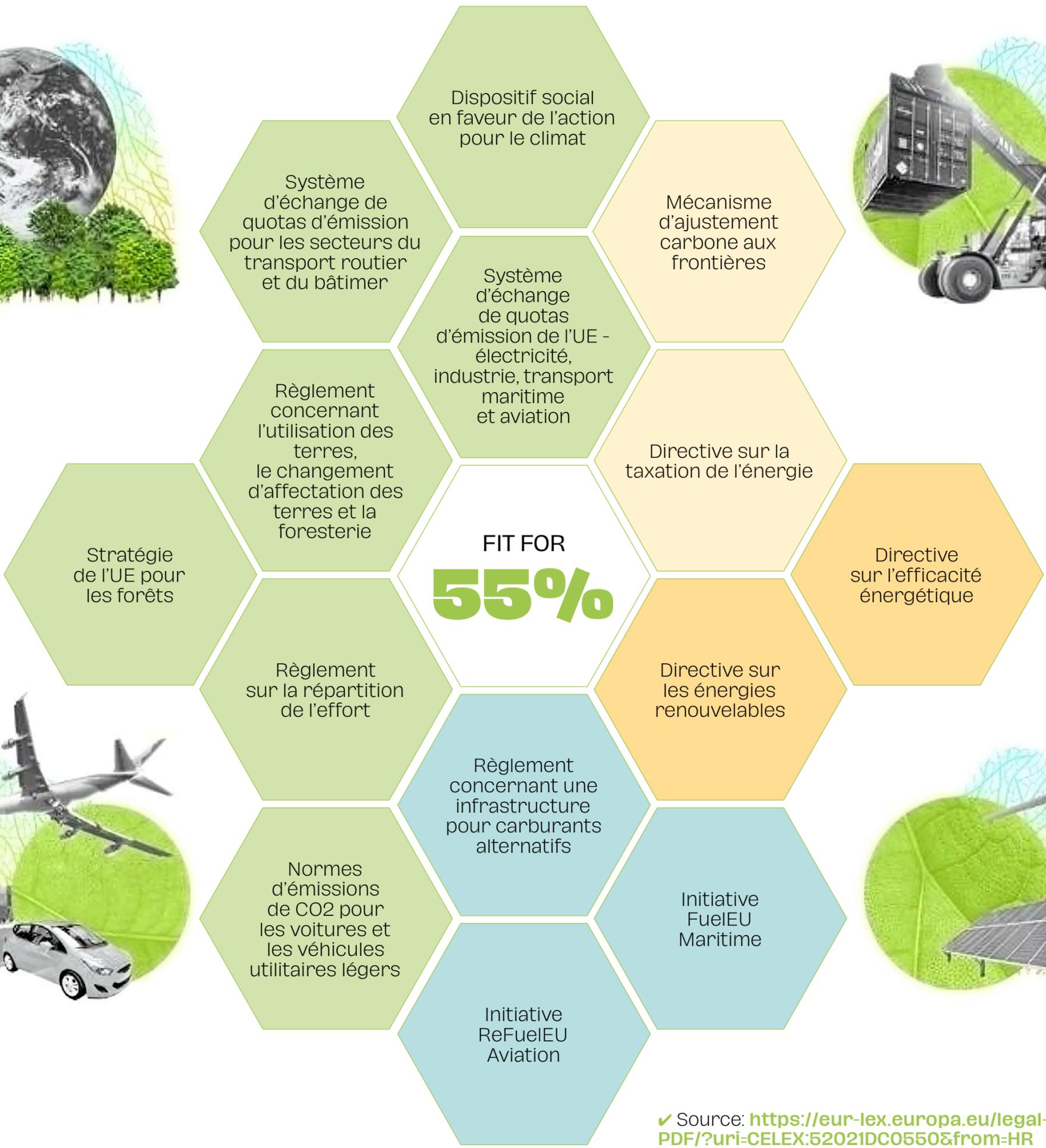
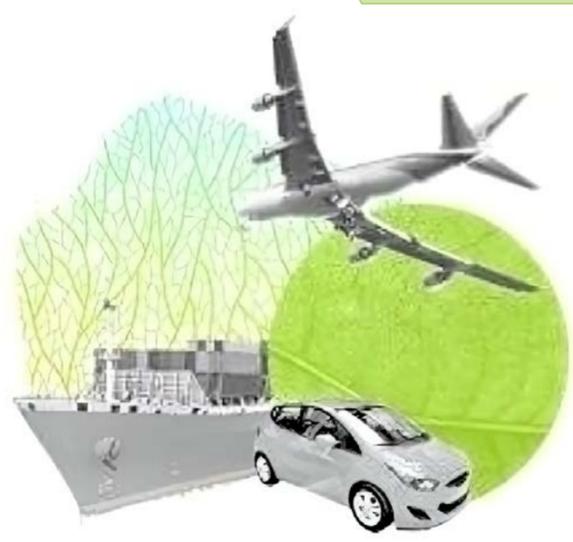
✓ Source: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0550&from=HR>

### Chronologie - Pacte vert pour l'Europe et ajustement à l'objectif 55

➤ <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/green-deal/timeline-european-green-deal-and-fit-for-55/>



# Fit for 55



✓ Source: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0550&from=HR>



**Pour un aperçu de l'évolution de ces facteurs, on peut trouver des références utiles :**

**Dans les études et les rapports de recherche**

Ademe → <https://www.ademe.fr/>  
Négawatt → <https://negawatt.org/>  
Shift Project : Etudes sectorielles  
→ <https://theshiftproject.org/>  
Conseil national de l'industrie : contrats de filières  
→ <https://www.conseil-national-industrie.gouv.fr/les-contrats-de-filiere>  
Les sites d'ONG

**Dans la planification des politiques ou d'autres sources gouvernementales (études, mesures, services, directives, consultations, rapports, accords, décrets, lignes directrices, incitations)**

Informations et documentations générales :  
→ <https://www.ecologie.gouv.fr/>  
Stratégie Nationale Bas Carbone :  
→ [https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/SNBC-2%20en%204%20pages\\_%20web.pdf](https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/SNBC-2%20en%204%20pages_%20web.pdf)



**Pour un aperçu de l'évolution de ces facteurs, on peut trouver des références utiles :**

**Dans des bases de données statistiques reconnues :**

Direction générale du trésor  
→ <https://www.tresor.economie.gouv.fr/publications>  
France relance  
→ <https://www.economie.gouv.fr/plan-de-relance>

**Magazines et plateformes de diffusion sur les initiatives, les cas et les bonnes pratiques :**

Cfdt: espace transition écologique (réservé aux adhérents cfdt) et Syndicalisme hebdo  
→ [https://www.cfdt.fr/portail/navigation-principale-asp\\_5000](https://www.cfdt.fr/portail/navigation-principale-asp_5000)  
Pacte du pouvoir de vivre  
Plateforme RSE :  
→ <https://www.strategie.gouv.fr/reseau-france-strategie/plateforme-rse>  
Novethic  
→ <https://www.novethic.fr/>



# Ressources financières au niveau Européen

Le **→ mécanisme pour une transition juste** (MTJ) est un outil essentiel pour faire en sorte que la transition vers une économie climatiquement neutre s'effectue de manière équitable, sans laisser personne sur le bord de la route. Il fournit un soutien ciblé destiné à mobiliser environ **55 milliards d'euros sur la période 2021-2027** dans les régions les

plus touchées, afin d'atténuer l'impact socio-économique de la transition.

Le mécanisme de transition juste s'attaque aux effets sociaux et économiques de la transition, en se concentrant sur les régions, les industries et les travailleurs qui seront confrontés aux plus grands défis **→ (Qui peut bénéficier du MTJ ?), à travers trois piliers :**

## Un nouveau fonds pour une TRANSITION JUSTE



## Un dispositif investEU pour UNE TRANSITION JUSTE



## Une nouvelle facilité de prêt pour le secteur public





**L**e → **Fonds pour la transition juste** est un instrument financier de la politique de cohésion qui vise à fournir un soutien aux territoires confrontés à de graves défis socio-économiques découlant de la transition vers la neutralité climatique et facilitera la mise en œuvre du Green Deal européen. Ses principaux objectifs sont d'atténuer l'impact de la transition en finançant la diversification et la modernisation de l'économie locale et en atténuant les

répercussions négatives sur l'emploi. Pour atteindre son objectif, le Fonds pour la transition juste soutient les investissements dans des domaines tels que la connectivité numérique, les technologies énergétiques propres, la réduction des émissions, la régénération des sites industriels, la requalification des travailleurs et l'assistance technique.

**L**a → **plateforme pour une transition juste** aide les pays et les régions de l'UE dans le cadre de la transition juste. Elle se compose d'un point d'accès unique et d'un service d'assistance. Elle fournit un soutien consultatif et technique global. Les autorités et les bénéficiaires peuvent y accéder pour trouver toutes les informations dont ils ont besoin concernant les fonds, y compris les possibilités, les mises à jour réglementaires utiles et les initiatives sectorielles spécifiques. En outre, la plateforme encourage activement l'échange de bonnes pratiques entre toutes les parties prenantes concernées, notamment au moyen de rencontres physiques et virtuelles régulières.

## Autres sources de financement possibles

**U**n certain nombre d'autres instruments de financement de l'UE sont disponibles pour soutenir potentiellement des programmes et des projets axés sur la transition juste.

- → **Horizon Europe**
- → **Programme Life**
- → **Fonds d'innovation**
- → **Fonds de modernisation**



## Le rôle des banques dans la promotion de l'Économie Verte de l'UE

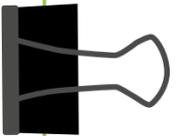
Le système bancaire remplit une fonction essentielle de prêt et d'allocation de ressources, en transférant les ressources économiques d'épargnants vers des investisseurs.

Le rôle du système bancaire en matière de financement des activités économiques et productives est une force motrice, notamment pour le développement de la reconversion verte des petites et moyennes entreprises, souvent

soutenue par des fonds publics.

Pour plus de détails, document sur les soutiens financiers de l'UE pour une transition juste, développé par le First CISL, la fédération du secteur bancaire du CISL.

→ [https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/628/The%20role%20of%20banks%20in%20Europe\\_FR.pdf](https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/628/The%20role%20of%20banks%20in%20Europe_FR.pdf)

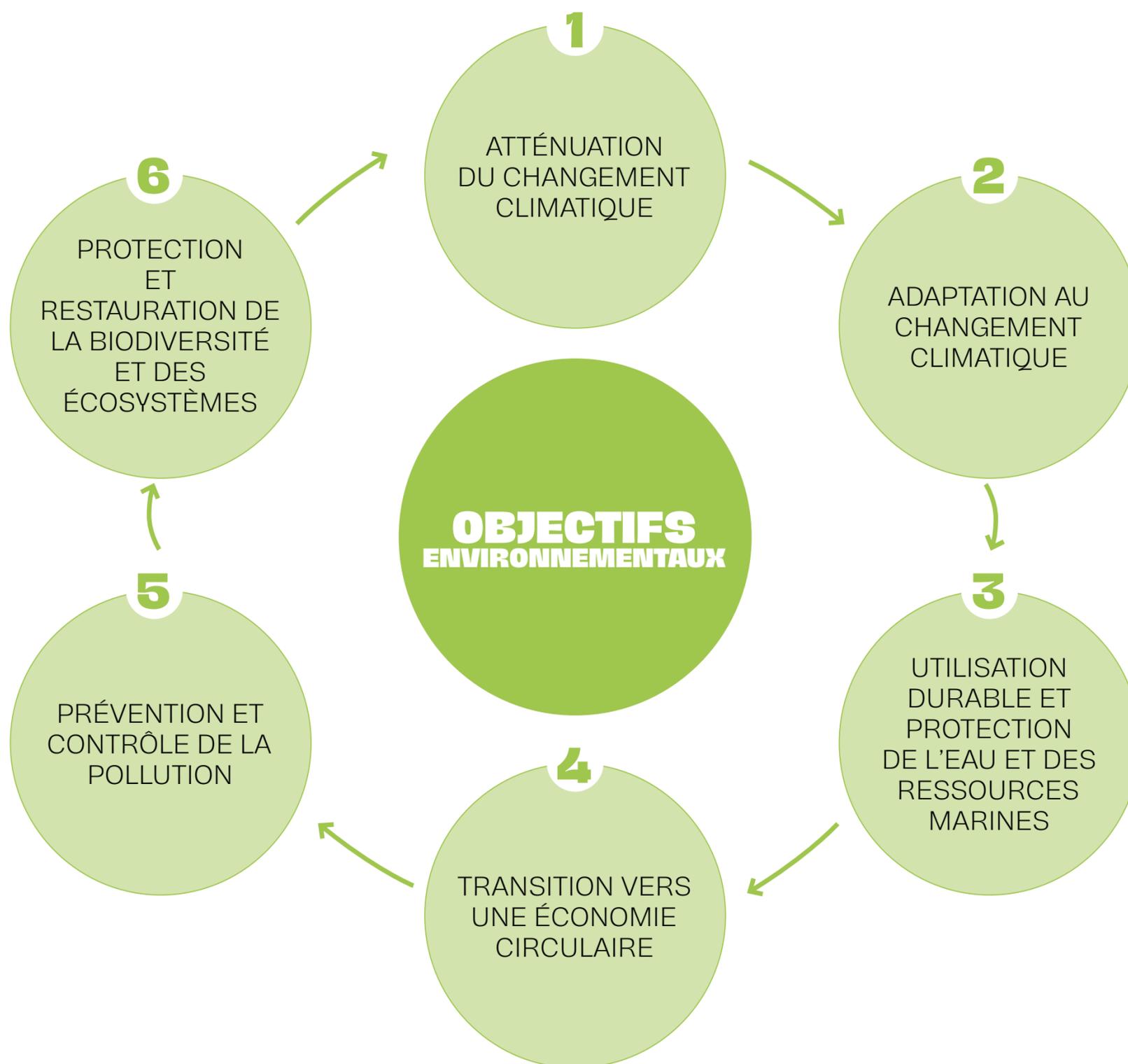


## Taxonomie de l'UE pour les activités économiques durables

Afin de parvenir à un langage commun et à une définition claire de ce qui est « durable », un → **PLAN D'ACTION SUR LA FINANCE DURABLE** (lien disponible dans toutes les langues) a été adopté par la Commission européenne en mars 2018, appelant à la création d'un système de classification commun pour les activités économiques durables, ou « taxonomie de l'UE ».

Le → **RÈGLEMENT SUR LA TAXONOMIE** (lien disponible dans toutes les langues) a été publié au Journal officiel de l'Union européenne le 22 juin 2020 et est entré en vigueur le 12 juillet 2020. Il établit :

- Des critères pour des activités économiques durables sur le plan environnemental (art. 3) et six objectifs environnementaux (art. 9).



*La Taxonomie s'applique à deux parties différentes :*

- a) les institutions financières qui offrent des produits financiers sur le marché européen
- b) les sociétés non financières qui doivent déjà soumettre une déclaration non financière (DPEF) en vertu du règlement sur la publication d'informations non financières (NFRD).

*Les objectifs 1 et 2 doivent être adoptés par :*

- les institutions financières d'ici la fin de 2021
- les entreprises non financières dans le courant de l'année 2022

*Les objectifs 3 à 6 doivent être adoptés par :*

- les institutions financières et les entreprises non financières d'ici la fin de 2022

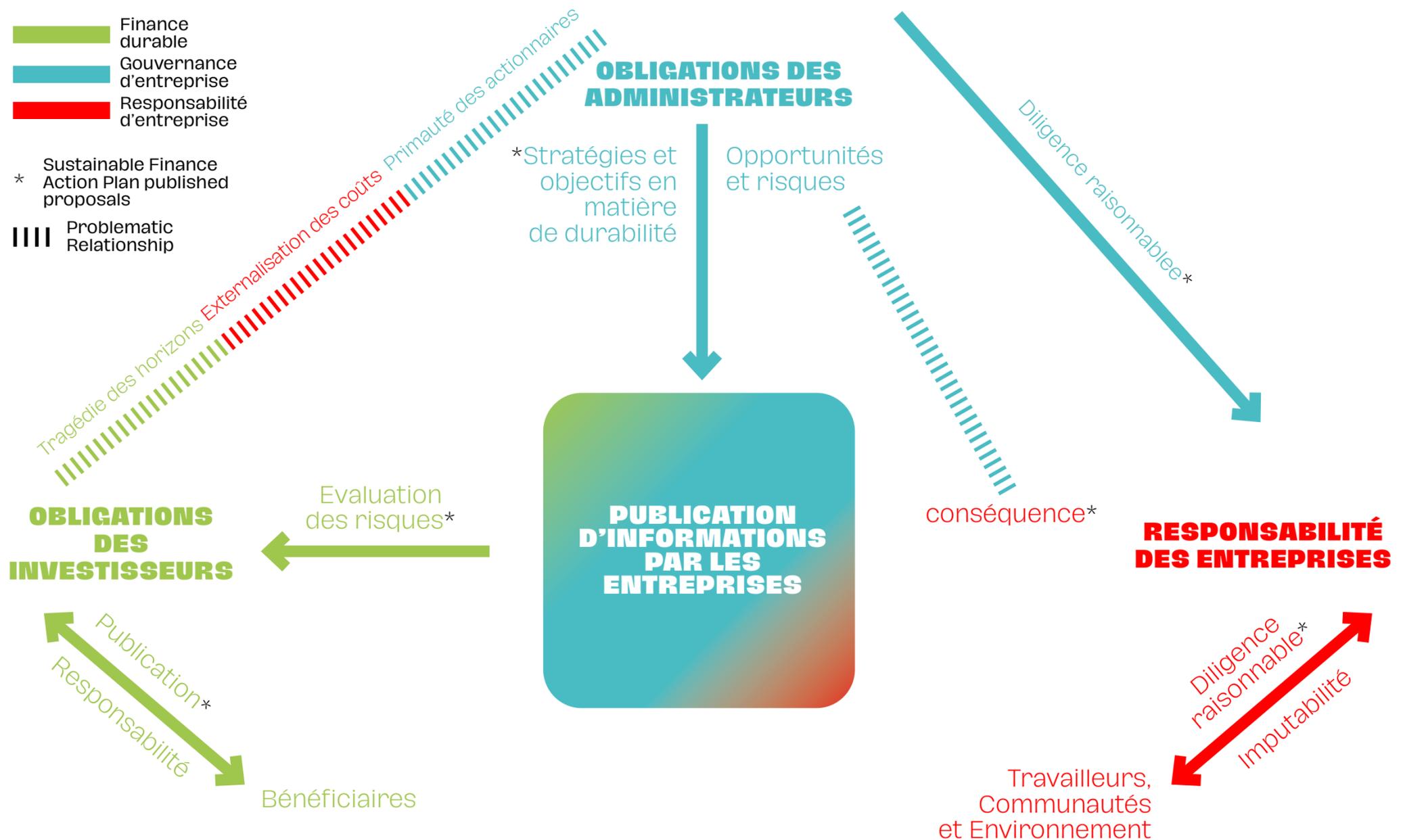


## RAPPORTS SUR LA DURABILITÉ : de la directive sur les rapports extra financier (NFRD) à la directive sur les rapports de durabilité des entreprises (CSRD)

Depuis 2014, la législation européenne a imposé à certaines grandes entreprises (plus de 500 salariés) de publier des informations sur la manière dont elles opèrent et gèrent les défis sociaux et environnementaux. Ces informations permettent aux investisseurs, aux organisations de la société civile, aux consommateurs, aux décideurs politiques et aux autres parties prenantes d'évaluer les performances non financières des grandes entreprises et

encouragent ces dernières à développer une approche responsable des affaires.

La ► **Directive UE 2014/95/EU**, également appelée Non-Financial Reporting Directive (NFRD) ou DPEF en France – établit les règles relatives à la publication d'informations non financières et de diversité par certaines grandes entreprises. Cette directive modifie la Directive comptable 2013/34/UE.



✓ Source: 2019, Research Report – Alliance for Corporate Transparency, Pg. 23

Le 21 avril 2021, la Commission a adopté une proposition de directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) qui a été approuvé, sous sa forme finale, le 10 novembre 2022 par le Parlement européen et le 28 novembre 2022 par le conseil européen.

La nouvelle directive a été conçue spécifiquement dans le contexte du Green Deal européen et de l'Agenda pour la finance durable, dans le but de rendre les informations environnementales, sociales et de gouvernance plus transparentes, également afin d'encourager les investissements privés dans le financement de la transition verte et socialement responsable.

La limite pour la mise en œuvre des rapports de durabilité a été abaissée à 250 employés (contre 500 dans la directive NFRD) tandis que d'autres

indicateurs ont également été élargis afin de tripler le nombre d'entreprises européennes concernées (environ 50 000).

La **→ directive sur les rapports de durabilité des entreprises** vise à agir sur les exigences et les limites actuelles de la directive sur les rapports non financiers afin de garantir que les investisseurs, la société civile et les autres parties prenantes aient accès aux informations dont ils ont besoin, tout en encourageant les entreprises à développer une approche responsable de l'activité et sans leur imposer des exigences excessives en matière de rapports.

**→ Page officielle du Conseil Européen sur l'approbation de la directive CSRD et la feuille de route pour sa mise en oeuvre**



# Ressources financières au niveau français

Conformément aux recommandations de l'OIT<sup>3</sup>, les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, devraient :

- intégrer le développement durable et une transition juste dans les politiques macroéconomiques et de croissance ;
- aligner la croissance économique sur les objectifs sociaux et environnementaux
- adopter des

- réglementations et des instruments appropriés ;
- investir les fonds publics dans la transformation écologique de l'économie
- développer des politiques de commerce et d'investissement.



3. OIT, Lignes directrices pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, Genève, (2015)

# La transition juste dans le PNRR (Plan national de relance et de résilience) français

## Contenu du plan (2021-2026)

<b>Ecologie</b>	
<b>1. Rénovation énergétique</b>	<b>•5,8</b> Md€
<b>2. Ecologie et biodiversité</b>	<b>•2,1</b> Md€
<b>3. Infrastructures et mobilités vertes</b>	<b>•7,0</b> Md€
<b>4. Énergies et technologies vertes</b>	<b>•5,3</b> Md€

<b>Compétitivité</b>	
<b>5. Financement des entreprises</b>	<b>•0,3</b> Md€
<b>6. Souveraineté technologique et résilience</b>	<b>•3,2</b> Md€
<b>7. Mise à niveau numérique de l'État, des territoires et des entreprises, Culture</b>	<b>•2,1</b> Md€

<b>Cohésion</b>	
<b>8. Sauvegarde de l'emploi, Jeunes, Handicap, Formation professionnelle</b>	<b>•7,5</b> Md€
<b>9. Recherche, Ségur de la santé/dépendance, cohésion territoriale</b>	<b>•7,7</b> Md€



## Détail du plan

Politique publique	Composante	Montant demandé au titre du PNRR	Part climatique	Part climatique
ÉCOLOGIE	Rénovation énergétique	5,8 Md€	5,8 Md€	- Md€
	Écologie et biodiversité	2,1 Md€	0,9 Md€	- Md€
	Infrastructures et mobilités vertes	7,0 Md€	6,5 Md€	- Md€
	Énergies et technologies vertes	5,3 Md€	5,1 Md€	0,7 Md€
COMPÉTITIVITÉ	Financement des entreprises	0,3 Md€	- Md€	- Md€
	Souveraineté technologique et résilience	3,2 Md€	0,2 Md€	2,4 Md€
	Mise à niveau numérique de l'État, des territoires et des entreprises, Culture	2,1 Md€	- Md€	1,4 Md€
COHÉSION	Sauvegarde de l'emploi, Jeunes, Handicap, Formation professionnelle	7,5 Md€	0,3 Md€	2,9 Md€
	Recherche, Ségur de la santé/dépendance, cohésion territoriale	7,7 Md€	2,0 Md€	2,9 Md€
<b>Total</b>		<b>41,0 Md €</b>	<b>50,6 %</b>	<b>25,1 %</b>

✓ Source: [https://minefi.hosting.augure.com/Augure\\_Minefi/r/ContenuEnLigne/Download?id=76326F03-443F-4B0E-9C33-BB5CA147E1F7&filename=PNRR%20-%20Synth%C3%A8se%20%28FR%29.pdf](https://minefi.hosting.augure.com/Augure_Minefi/r/ContenuEnLigne/Download?id=76326F03-443F-4B0E-9C33-BB5CA147E1F7&filename=PNRR%20-%20Synth%C3%A8se%20%28FR%29.pdf)

# Droits d'information et de consultation comme outil pour les représentants syndicaux

La démocratie au travail est essentielle pour bâtir une relance responsable et durable pour tous. Les actions visant à renforcer les droits à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs devraient être intégrées dans une stratégie syndicale globale pour la relance après la pandémie. (...)

Ces droits devraient être associés aux objectifs et priorités des syndicats concernant l'instrument "Next Generation EU", le Green Deal européen et la mise en œuvre du pilier européen des droits sociaux et de la stratégie industrielle, entre autres.<sup>4</sup>

4. Position de la CES sur un nouveau cadre européen sur l'information, la consultation et la représentation au niveau du conseil d'administration pour les formes de sociétés européennes et pour les entreprises faisant usage des instruments du droit européen des sociétés permettant la mobilité des entreprises. Adoptée lors du comité exécutif des 8 et 9 décembre 2020. .  
-> [https://www.etuc.org/sites/default/files/2021-02/EN-Adopted-A NEW EU FRAMEWORK ON INFORMATION AND CONSULTATION.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/2021-02/EN-Adopted-A%20NEW%20EU%20FRAMEWORK%20ON%20INFORMATION%20AND%20CONSULTATION.pdf)



La CES recommande aux syndicats, au sein des entreprises, tant au niveau européen que national, d'utiliser les mécanismes d'information et de consultation pour mieux anticiper les changements stratégiques, économiques et technologiques et leur impact sur les compétences et les qualifications, suivre les politiques de formation de l'entreprise, faire pression pour que soient inclus dans les rapports de responsabilité sociale des entreprises (RSE) les efforts déployés par l'entreprise pour former ou réorienter les travailleurs en relation avec les politiques climatiques et énergétiques

### La Stratégie Nationale Bas-Carbone (SNBC)

est la feuille de route de la France pour lutter contre le changement climatique. Elle donne des orientations pour mettre en œuvre, dans tous les secteurs d'activité, la transition vers une économie bas-carbone, circulaire et durable. Elle définit une trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre jusqu'à 2050 et fixe des objectifs à court-moyen termes, y compris par secteurs :

- **BÂTIMENTS** : objectifs de réduction des émissions de gaz par rapport à 2015  
En 2030 : -49%,  
En 2050 : décarbonation complète
- **TRANSPORTS** : objectifs de réduction des émissions de gaz par rapport à 2015  
En 2030 : -28%,  
En 2050 : décarbonation complète (à l'exception du transport aérien domestique).
- **AGRICULTURE** : objectifs de réduction des

émissions de gaz par rapport à 2015

En 2030 : -19%,

En 2050 : -46%

- **FORÊT-BOIS ET SOLS** : objectif 2050 : maximiser les puits de carbone (séquestration dans les sols, la forêt et les produits bois)
- **PRODUCTION D'ÉNERGIE** : objectifs de réduction des émissions de gaz par rapport à 2015  
En 2030 : -33%  
En 2050 : décarbonation complète
- **INDUSTRIE** : objectifs de réduction des émissions de gaz par rapport à 2015  
En 2030 : -35%,  
En 2050 : -81%
- **DÉCHETS** : objectifs de réduction des émissions de gaz par rapport à 2015  
En 2030 : -35%,  
En 2050 : -66%

La SNBC n'intègre pas encore les objectifs Fit for 55.

→ [https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/SNBC-2%20en%204%20pages\\_%20web.pdf](https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/SNBC-2%20en%204%20pages_%20web.pdf)

### Déclaration de performance extra financière (DPEF)

L'obligation de reporting selon la DPEF s'applique aux entreprises cotées de plus de 500 salariés et 40 millions d'euros de chiffre d'affaires et les entreprises non cotées dont le total du bilan dépasse 100 millions d'euros.

La DPEF doit présenter « les informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité ». Les entités cotées, doivent en outre préciser « les effets de cette activité quant

au respect des droits de l'Homme et à la lutte contre la corruption et à l'évasion fiscale ». Pour chacune des quatre catégories d'informations, une description des principaux risques, des politiques appliquées par l'entreprise pour prévenir, identifier et atténuer leur survenance, ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance doit être réalisée. Des informations sont attendues à minima sur :

- Les conséquences de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit sur le changement climatique ;
- Ses engagements sociétaux en faveur du développement durable, de l'économie circulaire et de la lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- Les accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés ;
- Les actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités. Pour contextualiser ces informations, la DPEF doit présenter le modèle d'affaires de la société. Cette déclaration doit être intégrée au rapport de gestion également appelé « rapport de référence » et soumis à l'examen du CSE (consultation économique), du CA et de l'AG des actionnaires.

Guide pour aller plus loin :

→ [http://mr21.org/wpcontent/uploads/MR21\\_Decryptage\\_reporting\\_extra\\_financier\\_Juin-21.pdf](http://mr21.org/wpcontent/uploads/MR21_Decryptage_reporting_extra_financier_Juin-21.pdf)

## **Bilan des Emissions de Gaz à effet de serre (BEGES)**

Les entreprises employant plus de 500 salariés et les établissements publics de plus de 250 agents, ainsi que les collectivités de plus de 50 000 habitants, les services de l'Etat doivent réaliser un BEGES. Depuis 2020, les entreprises d'au moins 50 salariés qui ont bénéficié des crédits de France relance (plan de relance durant la crise sanitaire) sont également soumises à cette obligation. Plus de la moitié des organisations obligées (57 % en 2018) n'ont pas encore publié de BEGES.

## **Devoir de vigilance**

Pour la première fois en France, le Parlement a adopté en 2017 une loi responsabilisant les grands groupes transnationaux s'agissant des atteintes graves aux droits humains et à l'environnement qui pourraient résulter des activités de la société mère, de ses filiales, mais aussi des fournisseurs et des sous-traitants avec lesquels elles traitent.

La loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 vise à prévenir les atteintes graves aux droits humains, libertés fondamentales, à la santé et sécurité des personnes et à l'environnement causées par les sociétés mères et les entreprises donneuses d'ordre ou par leurs filiales. La loi sur le devoir de vigilance est intervenue en réaction à la catastrophe du Rana Plaza qui a eu lieu au Bangladesh, en avril 2013. L'effondrement du bâtiment qui abritait des usines textiles a provoqué la mort de plus de 1100 ouvriers et 2000 blessés. Ces usines étaient essentiellement des sous-traitants et des fournisseurs qui



travaillaient principalement pour de grandes multinationales européennes et françaises. Désormais, les sociétés mères et les entreprises donneuses d'ordre couvertes par la loi française sont responsables à l'égard de leurs filiales, de leurs sous-traitants et de leurs fournisseurs pour les activités qu'elles conduisent et qui peuvent avoir un impact négatif sur les droits de travailleurs, les droits humains ou l'environnement. Cette nouvelle responsabilité se concrétise au travers de trois obligations préventives : l'obligation d'établir un plan de vigilance, l'obligation de le publier et l'obligation de le mettre en œuvre. L'entreprise qui manque à ces obligations pourra être sanctionnée.

### **Loi Climat et résilience**

La loi du 22 août 2021 dite Loi Climat et Résilience, amène des évolutions pour le dialogue social sur la transition écologique. Elle confère de nouvelles compétences en matière environnementale aux élus des CSE (dans les entreprises de 50 salariés et plus) ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Ces nouvelles compétences constituent des briques fondatrices d'un dialogue économique, social et environnemental dans l'entreprise, indispensable pour relever le défi de la transition écologique juste, dont les entreprises sont des acteurs-clés. Mais l'effectivité de ces nouveaux droits exige de disposer des informations à la hauteur.

C'est pourquoi les articles 40 et 41 de ladite loi Climat et Résilience enrichissent la Base de données économiques et sociales (BDES) d'une nouvelle rubrique obligatoire dédiée à la politique environnementale de l'entreprise. La BDES devient la Base de données économiques,

sociales et environnementales (BDESE). Concrètement, la BDESE s'enrichit d'une dixième rubrique légalement obligatoire<sup>5</sup> dite « **Environnement** », et conformément au décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux<sup>6</sup>, elle doit depuis ce jour disposer des informations minimales relatives à la politique environnementale de l'entreprise, notamment les mesures mises en place en faveur de la décarbonation de son activité ou en matière de gestions des déchets. L'ajout dans la BDESE de ces informations doit permettre à la fois de :

- S'emparer des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Ces conséquences varient selon l'activité de l'entreprise et peuvent porter sur les émissions de gaz à effet de serre (climat), les pollutions (air, eau, sol), les ressources épuisables, la santé humaine, l'écosystème et la biodiversité, la qualité des biens et services, etc.
- D'anticiper les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

5. Les neuf autres rubriques légalement obligatoires sont : investissement, égalité professionnelle, capitaux propres et endettement, rémunérations des salariés et dirigeants, activités sociales et culturelles, flux financiers, partenariats, transferts financiers entre les entités du groupe.

6. -> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045667998>

C'est l'opportunité pour le Comité social et économique (CSE), notamment aux moments des informations et consultations, d'interroger la stratégie de l'entreprise, sa situation économique et financière, ainsi que sa politique sociale au regard des risques et opportunités que font courir les changements climatiques et environnementaux à la pérennité de l'activité de l'entreprise.

La transition écologique juste traverse toutes les négociations : anticiper les évolutions en termes d'emplois et de compétences (GPEC et GEPP), critères d'intéressement, placement en investissement socialement responsable des

fonds d'épargne salariale, organisation du travail et mobilité durable, etc.

### **Loi LOM (Loi Orientation des Mobilités)**

Des déplacements domicile-travail plus propres et au cœur du dialogue social. La question des déplacements des travailleurs est désormais inscrite comme un des thèmes des négociations obligatoires à mener dans les entreprises de plus de 50 salariés. Des accords devront être trouvés sur la manière dont les employeurs s'engagent pour faciliter les trajets de leurs salariés : aménagements d'horaire ou d'équipe, télétravail, facilitation de l'usage du vélo ou du covoiturage, prise en charge d'une partie des frais...



# Possibilités de formation et financements

Les syndicats jouent un rôle clé en aidant les travailleurs à faire face aux processus de transformation du marché du travail, notamment en soutenant le développement de leurs compétences et l'apprentissage tout au long de la vie pour améliorer l'employabilité et la participation, grâce au dialogue social. Les syndicats sont engagés dans des actions

au niveau national, sectoriel et de l'entreprise visant à élaborer des politiques, à contribuer aux stratégies nationales, à participer aux organes consultatifs et à négocier des accords. Ce rôle se manifeste également dans l'engagement à promouvoir et à faciliter l'accès aux possibilités de formation par la négociation à tous les niveaux.



## Transco

Co-construit avec les organisations syndicales et patronales, le dispositif Transitions collectives - aussi appelé Transco - a pour but d'aider les employeurs et les salariés à faire face aux mutations qui peuvent impacter le modèle et l'activité de leur entreprise.

Il s'adresse aux entreprises en perspective de développement et aux entreprises en mutation (évolution de l'organisation du travail, transition technologique, etc.). Il favorise la mobilité des salariés positionnés sur des métiers fragilisés.

→ <https://transco.travail-emploi.gouv.fr/>

## Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable tout au long de votre vie active (y compris en période de chômage) pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Il s'agit de formations visant notamment les objectifs suivants :

- Acquisition d'une qualification (diplôme, titre professionnel, certification professionnelle etc.)
- Acquisition du socle de connaissances et de compétences
- Accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Bilan de compétences
- Création ou reprise d'une entreprise (les formations doivent porter sur l'acquisition de compétences exclusivement liées à la direction de l'entreprise, elles ne doivent donc pas être propres à l'exercice d'un métier dans un secteur d'activité particulier)
- Acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des missions de bénévoles ou volontaires en service civique
- Financement du permis B (préparations à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire) ou du permis poids lourd (C) ou du permis transport en commun (D)



## Le Projet de Transition Professionnelle

Le Projet de Transition Professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation (CPF), permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Le Projet de Transition Professionnelle s'adresse aux salariés du secteur privé en cours de contrat CDI, CDD, ainsi qu'aux intérimaires et aux intermittents, sous certaines conditions.

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié de s'absenter de son poste pour suivre une formation destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession. Le PTP est ouvert sous conditions et

est accordé sur demande à l'employeur.

Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.

Ce dispositif permet la prise en charge du prix de la formation et le maintien d'une rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Pour prétendre à un financement via ce dispositif, les conditions d'ancienneté doivent être remplies et trois critères respectés.

→ <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/quest-ce-que-le-projet-de-transition-professionnelle>

→ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>

## Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il peut être

effectué par des conseillers appartenant à différents organismes.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

→ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457>

## Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance (ex-période de professionnalisation), dite Pro-A, vise à permettre au salarié de changer de métier ou de profession. Il peut aussi s'agir de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Pour cela, il est mis en place soit une formation en alternance, soit par une validation des acquis de l'expérience (VAE). La reconversion ou promotion par alternance vise, par une formation en alternance, à permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Elle est mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Ce dispositif s'adresse à tout salarié en CDI, y compris les salariés en contrat unique d'insertion (CUI).

Il s'adresse aussi au salarié sportif ou entraîneur professionnel en contrat à durée déterminée (CDD) et salarié placé en position d'activité partielle.

Le niveau de qualification du salarié doit être inférieur à celui correspondant au grade de la licence (bac+3).

→ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13516>

## CLE A

Le CLÉA est la première certification interprofessionnelle à destination des salariés et demandeurs d'emploi peu qualifiés ou non diplômés. Reconnue partout en France et dans les entreprises de tous les secteurs, la certification professionnelle CléA vous permet de :

- valoriser vos compétences acquises auprès de vos employeurs et recruteurs
  - acquérir de nouvelles compétences le cas échéant
  - avancer dans votre parcours professionnel
- <https://www.certificat-clea.fr/le-dispositif-clea/du-socle-a-clea/>



## OPCO : selon votre secteur d'activité

LES OPCO (opérateurs de compétences) ont pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour : établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ; déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ; les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels

de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;

- d'assurer un service de proximité au bénéficiaire notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant : d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ; d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

## Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences de l'entreprise décrit l'ensemble des formations proposées par l'employeur à ses salariés. Ces formations visent à :

- Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail

- Veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques
- Proposer aux salariés des formations qui participent au développement des compétences et à la lutte contre l'illettrisme.

## NIVEAU EUROPÉEN

### → Erasmus +

Erasmus+ est le programme de l'UE visant à soutenir l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport en Europe. Le programme 2021-2027 met un accent fort sur l'inclusion sociale, les transitions vertes et numériques et la promotion de la participation des jeunes à la vie démocratique.

Il soutient les priorités et les activités définies dans l'espace européen de l'éducation, le plan

d'action en matière d'éducation numérique et dans la stratégie européenne en matière de compétences. Des informations détaillées sur ces possibilités, y compris les critères d'éligibilité, sont disponibles dans le guide du programme Erasmus+

→ <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/fr/programme-guide/erasmusplus-programme-guide>

### → Fonds social européen + (FSE)

Le Fonds social européen Plus (FSE+) est le principal instrument de l'Union européenne (UE) pour investir dans les personnes. Le FSE+ apporte une contribution importante aux politiques de l'UE en matière d'emploi, d'affaires

sociales, d'éducation et de compétences, y compris aux réformes structurelles dans ces domaines. Vous trouverez de plus amples informations sur la page Internet de votre agence nationale/régionale du FSE+.



## → Commission européenne

Vous trouverez des appels à propositions de financement, des informations sur les procédures et les programmes de financement, et vous pouvez postuler en ligne.

→ [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders\\_fr](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders_fr)

Il existe une page distincte sur le financement de l'éducation :

→ [https://ec.europa.eu/info/education/set-projects-education-and-training/find-all-funding-opportunities-education-and-training\\_fr](https://ec.europa.eu/info/education/set-projects-education-and-training/find-all-funding-opportunities-education-and-training_fr)

## NIVEAU SYNDICAL

### **ETUI**

Pour en savoir plus sur les possibilités de formation de l'institut syndical européen, vous pouvez visiter la section formation du site Internet de l'ETUI et sélectionner une formation sur un sujet spécifique.

→ <https://www.etui.org/listing/training?keys=transition>

→ <https://www.etui.org/training/green-competences-trade-unionists>

### **Syndicats**

Le TUC a développé un guide en ligne court et interactif pour apprendre aux délégués

syndicaux comment prendre les premières mesures en faveur du climat sur leur lieu de travail → <https://www.tuc.org.uk/resource/climate-change-proof-your-workplace-interactive-guide>

### **CFDT**

Catalogues de formations des fédérations et URI

Formation « Agir pour la transition écologique juste dans mon entreprise ou mon administration »

→ <https://maformation.cfdt.fr/Directory/Home.aspx?idPageData=4423686>

# Bonnes pratiques



## **Multiutility, A2A**

*entreprise opérant dans la fourniture d'électricité, de gaz et d'eau.*

Elle est à l'avant-garde sur la scène nationale en ce qui concerne l'implication des partenaires sociaux et des acteurs locaux dans la définition des politiques de l'entreprise, l'inclusion de la diversité et de l'égalité des sexes dans l'entreprise. En 2022, elle a également revu à la hausse ses investissements dans le développement des énergies renouvelables, de la mobilité durable et de l'économie circulaire, anticipant de 10 ans l'objectif zéro émission. L'action dans le cadre du partage du plan industriel a favorisé la possibilité de suggérer des ajouts par la délégation syndicale avec une référence particulière aux enjeux de la transition juste. Un tableau de suivi permanent sur toute la production thermoélectrique (centrales à gaz et à charbon en reconversion) a été mis en place. Deux des usines de l'entreprise (Brindisi et Messine) développent également des technologies pour le soutien de la fréquence du réseau et les systèmes de valorisation des déchets.

Enfin, un travail commun a été mis en place pour définir les thèmes de formation avec des sessions de formation gérées conjointement par l'entreprise et les syndicats, visant à renforcer les compétences des travailleurs impliqués

dans les processus de reconversion de la production afin de renforcer la durabilité de la production énergétique.

→ <https://www.gruppoa2a.it/en/sustainability>

## **Automobili Lamborghini S.p.A.**

*secteur automobile, fabricant de voitures de sport.*

En 2022, pour la deuxième année consécutive, elle a remporté le prix Green Star pour l'excellence de ses stratégies de soutien à l'économie verte. L'entreprise est à l'avant-garde en ce qui concerne la consommation d'énergie, d'eau, les émissions de gaz à effet de serre et autres polluants dans le cycle de production. Lamborghini a mis en place de nombreux projets et campagnes pour former, informer, sensibiliser et promouvoir un comportement écologiquement durable, au bénéfice de ses travailleurs et de la communauté locale. On notera en particulier la mise en place d'un service de covoiturage d'entreprise, inclus dans l'accord d'entreprise 2019-22 signé avec les OS au niveau de l'entreprise, visant à réduire l'utilisation des voitures privées, avec des économies de CO<sub>2</sub> certifiées.

→ <https://www.lamborghini.com/en-en/company>





## Métallurgie

### *Projet de métallurgie inversée*

Le projet est basé sur un partenariat financier public/privé. Il bénéficie du soutien du gouvernement wallon et en particulier du Ministère de l'Economie. Il s'inscrit dans le cadre du programme NEXT.

Le programme « NEXT-Économie circulaire » est l'un des trois axes transversaux de la politique industrielle wallonne, complémentaire aux six pôles de compétitivité (les « Pôles »). Il concerne la gestion efficace des ressources, la fermeture des flux de matières et les nouveaux modèles économiques, qui constituent les éléments clés de l'économie circulaire.

Source: → <https://reverse-metallurgy.net/fr/>

## Fonds de transition pour le secteur du gravier

En 1993, le gouvernement flamand a décidé que le secteur de l'extraction de gravier devait cesser ses activités en raison de son lourd impact environnemental. Le décret sur le gravier stipulait que l'extraction de gravier devait être complètement abandonnée d'ici 2006. Pour atteindre cet objectif, des quotas de production annuels décroissants ont été imposés et les

entreprises d'extraction ont dû payer une taxe pour chaque tonne de gravier extraite. Cette taxe sur le gravier a été utilisée pour créer un fonds pour le gravier. L'argent de ce fonds devait servir à financer des travaux d'utilité pour le réaménagement du paysage, la reconversion sociale du secteur et la recherche d'alternatives au gravier.

En 2009, le décret sur le gravier a été modifié pour permettre la poursuite de l'extraction de gravier à condition de respecter un certain nombre de conditions environnementales strictes. Un exemple de ce type de projet est le projet Elerweerd, où l'extraction commerciale de gravier a été autorisée pour améliorer la sécurité contre les inondations autour de la rivière Maas et créer une réserve naturelle.

Le comité social, dans lequel les syndicats sont activement impliqués, a bien fonctionné et a fourni un reclassement, des possibilités de formation, une retraite anticipée ou des compensations financières aux travailleurs concernés. Ses activités se poursuivent à ce jour, même si le nombre d'employés du secteur est tombé à quelques dizaines.

→ [https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/628/Belgian good practice\\_Gravel sector.pdf](https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/628/Belgian%20good%20practice_Gravel%20sector.pdf)



### **Les sentinelles vertes**

Les sentinelles vertes ont été créées par la fédération F3C (Conseil,

communication, culture). Ce réseau de

militants dans les entreprises du secteur a pour but :

- de sensibiliser les autres élus et les travailleurs avec des outils comme la fresque du climat, la fresque du numérique
- de mettre en place des actions dans l'entreprise (à travers les activités socio culturelles, par la négociation d'accords)
- d'être des vigies de la transition dans leur entreprise.

Ce réseau est animé par la fédération qui les réunit régulièrement pour les former, échanger sur les bonnes pratiques, organiser des groupes de travail sur des sujets spécifiques.

La confédération accompagne la fédération pour faire connaître ce dispositif aux autres fédérations et aux régions. L'objectif étant de créer des réseaux de sentinelles vertes dans tous les secteurs et territoires. Cette initiative entre dans le dispositif CFDT « Au travail pour le climat »

→ [https://www.cfdt.fr/portail/actualites/transition-ecologique/les-sentinelles-vertes-de-la-f3c-srv1\\_1153350](https://www.cfdt.fr/portail/actualites/transition-ecologique/les-sentinelles-vertes-de-la-f3c-srv1_1153350)

### **Rapport sur la transition juste dans le secteur automobile**

Ce rapport, sur la stratégie et les actions à mettre en place dans le secteur automobile pour conduire une transition écologique juste, résulte d'un travail en commun entre les syndicalistes du secteur automobile, une ONG (Fondation nature et homme) et un expert-comptable (Syndex). Cette expérience peut être menée dans d'autres secteurs fortement impactés par la transition. Le travail avec des ONG et des experts permet d'enrichir la réflexion, les discussions avec le patronat et les actions à mener dans le secteur par les syndicalistes.

→ <https://www.fnh.org/wp-content/uploads/2021/06/TT-rapport-automobile-juin-2021.pdf>





### **DS Smith-Bulgaria AD (ville de Pazardzhik)**

*industrie de l'emballage*

L'objectif est une transition totale vers une économie circulaire. La première étape vers une économie circulaire consiste à éliminer les déchets et la pollution - le recyclage transforme les emballages usagés en ressources. Le deuxième objectif est de préserver les matériaux utilisés : le recyclage multiple permet de créer de nouveaux produits en papier. L'entreprise réduit les déchets et la pollution, conserve les matériaux en usage plus longtemps et contribue à régénérer les systèmes naturels. En outre, l'entreprise renégocie régulièrement la convention collective de travail (plus de jours de congé) ; elle rénove les systèmes de sécurité au travail (informatisation) ; elle offre des transports gratuits et des transports écologiques (électriques), des vêtements gratuits. Elle utilise des produits éco-consommables et organise des formations sur les modèles écologiques. L'entreprise paie les traitements médicaux des travailleurs.

→ <https://www.dssmith.com/bg/sustainability/make-packaging-circular/circular-design-metrics>

→ [https://streamio-fastly-production.global.ssl.fastly.net/videos/5020ce1a11581e3f7e002ef5\\_6311f0f76f8d8db83d000004\\_streamio-hd-1080p.mp4?r=1662120192](https://streamio-fastly-production.global.ssl.fastly.net/videos/5020ce1a11581e3f7e002ef5_6311f0f76f8d8db83d000004_streamio-hd-1080p.mp4?r=1662120192)

→ [https://streamio-fastly-production.global.ssl.fastly.net/videos/5020ce1a11581e3f7e002ef5\\_60d579976f8d8df1d4000003\\_streamio-hd-1080p.mp4?r=1634112551](https://streamio-fastly-production.global.ssl.fastly.net/videos/5020ce1a11581e3f7e002ef5_60d579976f8d8df1d4000003_streamio-hd-1080p.mp4?r=1634112551)

### **Mondi Stambolijski EAD (ville de Stambolijski)**

*industrie de la production de papier*

L'usine bulgare de cellulose et de papier, propriété du groupe international d'emballage et de papier Mondi, fabrique du papier natron, des cannelures et des sacs en papier. Elle utilise des produits chimiques doux dans le cadre du traitement des matières premières. Elle se concentre sur la production de matières premières recyclables. L'usine est située dans une région riche en essences de bois tendre, pin et sapin (les forêts sont cultivées et entretenues de manière durable) qui conviennent à la production de papier kraft de haute qualité pour les sacs. L'entreprise a des clients en Europe, en Asie et en Afrique.

À cela s'ajoutent : des investissements dans des conditions de travail respectueuses de l'environnement ; la promotion du transport à vélo pour les employés ; des politiques de garantie des revenus ; des systèmes de sécurité au travail, une informatisation massive ; des formations sur les modèles verts ; la participation à des projets "verts".

→ <https://youtu.be/R3nJGLKB-fM>

→ <https://www.mondigroup.com/en/about-mondi/where-we-operate/europe/bulgaria/mondi-stambolijski/>

# Outils d'analyse

**C**onnaître le contexte dans lequel on opère est fondamental pour prendre des mesures en faveur de la transition juste au niveau de l'entreprise/du territoire à travers le dialogue social. Dans cette partie, vous trouverez la description de quelques outils d'analyse qui peuvent vous aider à réfléchir à la situation de votre entreprise, du territoire concerné et à l'intérêt des travailleurs que vous représentez, vis-à-vis de la transition juste. Ces outils sont conçus pour vous permettre une analyse indépendante et offrent un aperçu des différents aspects à considérer dans la perspective de la Transition Juste.

Vous pouvez décider des outils à utiliser en fonction de votre intérêt et sélectionner, au sein d'un même outil, uniquement les sujets que vous jugez appropriés.

Les outils conservent un certain degré de généralité afin de pouvoir être utilisés indépendamment des particularités des secteurs professionnels spécifiques. À cet égard, ils

peuvent représenter un point de départ pour la construction d'autres dispositifs adaptés aux spécificités des différents secteurs.

Si vous êtes un représentant syndical au niveau de l'entreprise, vous pouvez utiliser « l'outil d'analyse de la situation de l'entreprise » et « l'outil d'analyse des relations avec les travailleurs que vous représentez ».

« L'outil d'analyse des relations avec votre territoire » est spécifique aux représentants syndicaux au niveau territorial.

**En cliquant sur l'outil qui vous intéresse, vous serez dirigé vers le formulaire en ligne correspondant.** Vous pourrez alors télécharger l'outil et procéder à son remplissage, au moment et de la manière qui vous conviennent.

Dans le cas des outils avec un calcul automatique, vous pourrez, une fois rempli, saisir vos réponses dans le formulaire en ligne qui effectuera automatiquement les calculs requis et vous fournira une représentation graphique de vos réponses.

**Ces différents outils peuvent être intéressants à travailler en collectif de section. La BDESE peut être utile pour trouver les informations permettant de remplir le ou les questionnaires. Ces questionnaires servent de méthode d'analyse et permettent de construire du revendicatif. Ils sont aussi un moyen de construire une check-list des sujets à traiter en CSE ou lors de négociations.**



## Outil d'analyse de la situation de l'entreprise

Au moment où vous allez négocier avec le chef d'entreprise, analysez LES CARACTÉRISTIQUES DE VOTRE ENTREPRISE :

• Nombre de travailleurs	
• Secteur	
• International/national/local	
• Zone géographique du site	

Afin d'évaluer certains aspects de votre **entreprise** et son approche de la transition, avec pour objectif de la rendre « juste », cette boîte à outils fournit **DIFFÉRENTS OUTILS**.

Vous pouvez choisir d'utiliser un ou plusieurs de ces outils en fonction de vos besoins :

- **Deux OUTILS AUTOMATIQUES** ayant pour objectif de visualiser la situation de l'entreprise au regard de la transition en répondant à une série de questions, associées à un score. Tous les scores obtenus seront automatiquement repris dans un graphique. Pour une vue d'ensemble complète, il est fortement recommandé de remplir les deux outils :
  - Le **DONUT D'ENTREPRISE** est basé sur le modèle de « l'économie du donut » de Kate Raworth. Il se concentre sur les questions écologiques et sociales.  
Aller à l'outil → <https://JustTransition.cisl.it/Tool1?tab=tab1>
  - Le **FEU DE SIGNALISATION ÉCONOMIQUE** indique la situation et les perspectives économiques de l'entreprise.  
Aller à l'outil → <https://JustTransition.cisl.it/Tool1?tab=tab2>
- Un **OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION** où vous trouverez des listes de thématiques approfondies divisées en questions environnementales et sur les aspects sociaux et économiques. **Vous pouvez utiliser cet outil pour évaluer de manière indépendante la position actuelle de votre entreprise** par rapport à la transition juste et vos priorités de négociation.  
Aller à l'outil → <https://JustTransition.cisl.it/Tool1?tab=tab3>

## Outil d'analyse des relations avec les travailleurs que vous représentez

Cet outil vise à vous aider à réfléchir sur la transition juste en vous concentrant sur les travailleurs que vous représentez et sur votre rôle en tant que représentant. En effet, selon la CES, *la transition juste ne verra pas le jour sans la participation des travailleurs.*<sup>7</sup> En répondant à une série de questions liées à un score, un calcul automatique fournira une représentation de la situation.

L'outil permet de se concentrer, par des questions environnementales et socioprofessionnelles, sur les aspects suivants : Sensibilisation, Comportement/Attitudes, Transmission et partage de l'information, Consultation (Implication) des travailleurs, Rôle actif (Engagement) des travailleurs.

Aller à l'outil → <https://JustTransition.cisl.it/Tool2>

## Outil d'analyse des relations avec votre territoire

L'outil vise à faire réfléchir les représentants syndicaux sur la transition écologique en se concentrant sur leur propre territoire. Il comprend un **OUTIL AUTOMATIQUE** grâce auquel vous pouvez calculer la situation actuelle de votre territoire par rapport à la transition écologique en vous concentrant sur des aspects écologiques

(énergie/ressources, matériaux/déchets, contrôle de l'impact environnemental, transport et mobilité) et sur des aspects socio-économiques (caractéristiques de la zone, dialogue social, initiatives en matière d'emploi/formation, santé et sécurité dans la zone).

Aller à l'outil → <https://JustTransition.cisl.it/Tool3>

7. CES, Un guide pour les syndicats - Impliquer les syndicats dans l'action climatique pour construire une transition juste, 2018.



# Conseils pour agir

**A**près avoir utilisé les outils d'analyse, vous aurez une idée plus claire de la situation, des éléments à prendre en compte et de l'action nécessaire pour promouvoir la transition juste dans l'entreprise, le territoire et parmi les travailleurs que vous représentez.

**Si vous êtes un représentant syndical au niveau de l'entreprise**, quelques idées d'actions possibles pour négocier la transition juste.

## **1 Analyser le contexte et les outils à votre disposition**

- Vérifier dans les conventions collectives, accords au niveau national ou de l'entreprise les points relatifs aux investissements et à la formation.
- Évaluer la présence et le contenu du rapport de développement durable ou d'autres outils de reporting non financier similaires.
- Collecter les informations et les déclarations faites par l'entreprise sur le développement durable, **l'économie circulaire**, les économies d'énergie (également dans les documents mentionnés au point précédent).
- Participer aux réunions de l'entreprise concernant la communication sur les transitions, l'environnement, etc ...
- Utiliser les outils d'analyse pour évaluer la situation de l'entreprise et la sensibilisation, les préoccupations et les besoins des travailleurs (**en cas de problème, contactez les conseillers de la transition juste**).
- Échanger des points de vue avec d'autres représentants des travailleurs dans l'entreprise (par exemple, les responsables de la santé et de la sécurité, les membres du CEE, les représentants « Verts », etc.)

## **2 Entamer un dialogue avec les travailleurs**

Organiser une assemblée et entamer une discussion sur les résultats de l'analyse de l'étape 1.

### **3 Transposer les enseignements tirés de la première phase en revendications syndicales**

Élaborer des propositions de discussion sur la base de ce qui ressort du dialogue avec les travailleurs et des analyses visées au premier point.

### **4 Entamer un dialogue avec l'employeur**

Négocier les différentes propositions avec l'entreprise, en se référant également aux bonnes pratiques existantes dans d'autres réalités et aux idées fournies par ce kit, par exemple sur le financement de la transition.

### **5 Interpeller les administrateurs/actionnaires**

Intervention des administrateurs salariés au conseil d'administration

### **6 Évaluer les résultats du dialogue**

- Climat de négociation
- Problèmes et/ou résistances éventuels
- Éléments positifs
- Résultats obtenus
- Questions en suspens

### **7 Faire un retour aux travailleurs et discuter des actions possibles**

### **8 Mettre en œuvre les actions avec la participation des travailleurs**

### **9 Évaluer la réalisation des objectifs**

Après une période raisonnable (par exemple 6 mois), vérifier si les discussions que vous avez eues avec l'entreprise/les actions mises en œuvre avec la participation des travailleurs ont eu un effet d'amélioration, à travers des indicateurs mesurables par exemple : le nombre d'heures consacrées à la formation sur les questions environnementales a-t-il augmenté ? Si l'analyse visée au point 1 a montré que certains documents manquaient - par exemple, le rapport sur le développement durable - sont-ils maintenant disponibles ? etc.)



## Les lanceurs d'alerte

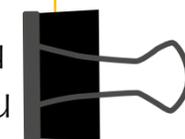
**Il est important de connaître la réglementation sur le lancement d'alerte, un outil de conformité des entreprises, grâce auquel les employés ou les tiers (par exemple, un fournisseur ou un client) d'une entreprise peuvent signaler, de manière confidentielle et protégée, les irrégularités qu'ils ont spécifiquement rencontrées dans le cadre de leur travail !**

Un lanceur d'alerte est une personne travaillant dans une entreprise (publique ou privée) qui décide de signaler une infraction, une fraude ou un danger qu'elle a détecté dans le cadre de son travail (ou, dans le cas d'un client, au cours de son expérience en tant que client d'une entreprise). Par conséquent, l'alerte est la pratique consistant à signaler les violations des lois ou règlements,

les crimes et les cas de corruption ou de fraude, ainsi que les situations de risque pour la santé, l'environnement et la sécurité publique. Des réglementations nationales et une directive européenne (→ **Directive UE 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019**) relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union), encore en cours de mise en œuvre au niveau des États membres, protègent la figure du " lanceur d'alerte ".

→ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045388745#:~:text=%C2%AB%20Les%20%C3%A9l%C3%A9ments%20de%20nature%20%C3%A0,les%20faits%20%C3%A0%20celle%2Dci>.

→ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=en>



## Si vous êtes un syndicaliste au niveau territorial

<b>Des discussions possibles à mener avec l'administration locale</b>	<b>Des initiatives possibles à promouvoir dans votre région</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Promouvoir les transports publics vers les sites de production.</li><li>• Évaluer les possibilités d'emploi dans la région, notamment à la lumière des changements liés à la transition.</li><li>• Évaluer les besoins professionnels dans la zone.</li><li>• Suggérer des formations pour la requalification de la population en fonction des changements liés à la transition.</li><li>• Débattre des financements possibles pour soutenir la création de nouvelles activités.</li><li>• Promouvoir et encourager l'utilisation responsable du travail à distance grâce à des accords d'entreprise et envisager des tiers lieux sur les territoires.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Impliquer les bureaux syndicaux locaux dans la promotion d'initiatives d'information des citoyens sur la transition juste.</li><li>• Impliquer les représentants d'autres entreprises dans des actions collectives visant à promouvoir le changement des processus de production.</li><li>• Mettre en place des discussions permanentes entre les représentants des travailleurs et les associations de défense de l'environnement de la région, avec des membres du Pacte du pouvoir de vivre.</li><li>• Collaborer avec des institutions scolaires/universitaires pour la promotion et la sensibilisation aux questions de transition juste.</li></ul>
<b>Au-delà de l'outil « Relations avec votre territoire », vous pouvez enrichir votre analyse en utilisant les 2 autres outils relatifs à l'entreprise et aux travailleurs</b>	



# Glossaire

## **Adaptation au changement climatique :**

processus d'ajustement au climat réel ou prévu et à ses effets, afin de modérer les dommages ou d'exploiter les opportunités.<sup>8</sup>

**Analyse du cycle de vie (ACV) :** méthodologie normalisée au niveau international (ISO 14040 et suivantes). L'ACV permet de quantifier les pressions environnementales liées aux biens et services (produits), les avantages environnementaux, les compromis et les domaines dans lesquels des améliorations peuvent être apportées en tenant compte du cycle de vie complet du produit.<sup>9</sup>

**Besoins de formation :** Les besoins de formation sont définis comme la nécessité, plus ou moins explicite, d'adapter les compétences des personnes aux caractéristiques de la structure organisationnelle et aux méthodes de travail de l'entreprise, en fonction des exigences de la production et du marché ou de certains scénarios prévisionnels socio-économiques. La définition des besoins de formation est donc liée à la nécessité de combler l'écart entre les compétences nécessaires à la réalisation d'une activité donnée et celles dont dispose l'individu à un moment donné.<sup>10</sup>

**Biodiversité :** La biodiversité désigne l'ensemble des êtres vivants ainsi que les écosystèmes dans lesquels ils vivent. Ce terme comprend également les interactions des espèces entre elles et avec leurs milieux.

Bien que la biodiversité soit aussi ancienne que la vie sur Terre, ce concept n'est apparu que dans les années 1980. La Convention sur la diversité biologique signée lors du sommet de la Terre de Rio de Janeiro (1992) reconnaît pour la première fois l'importance de la conservation de la biodiversité pour l'ensemble de l'humanité.<sup>11</sup>

**Capture du carbone :** il s'agit d'un ensemble de technologies permettant de capter et de stocker et/ou d'utiliser le CO<sub>2</sub> plutôt que de le laisser s'échapper dans l'atmosphère.<sup>12</sup>

**CBAM :** La proposition de mécanisme d'ajustement carbone aux frontières de l'UE, présentée le 14 juillet 2021, vise à égaliser le prix du carbone entre les produits nationaux et importés, limitant ainsi les fuites de carbone et encourageant les réductions d'émissions au niveau mondial. De 2026 à 2035, la Commission propose d'introduire progressivement un prix sur les importations de certains produits, tout

8. IPCC, 2018: Annex I: Glossary [Matthews, J.B.R. (ed.)].

9. <https://ec.europa.eu/environment/ipp/lca.htm>

10. Source: National Institute for Public Policy Analysis, edited by the

authors

11. IPCC, 2018: Annex I: Glossary [Matthews, J.B.R. (ed.)].

12. IPCC, 2018: Annex I: Glossary [Matthews, J.B.R. (ed.)].



en supprimant progressivement les allocations gratuites du SCEQE aux producteurs européens, afin de garantir des conditions de concurrence équitables entre les producteurs de l'UE et ceux des pays tiers.<sup>13</sup>

Ce modèle repose sur la création de boucles de valeur positives à chaque utilisation ou réutilisation de la matière ou du produit avant destruction finale. Il met notamment l'accent sur de nouveaux modes de conception, production et consommation, le prolongement de la durée d'usage des produits, l'usage plutôt que la possession de bien, la réutilisation et le recyclage des composants.

**Chaleur résiduelle :** c'est la chaleur libérée dans l'industrie du traitement des déchets, dans une entreprise industrielle ou par un service public d'électricité.<sup>14</sup>

**Changement climatique :** désigne les variations à long terme de la température et des modèles météorologiques. Il peut s'agir de variations naturelles, dues par exemple à celles du cycle solaire. Cependant, depuis les années 1800, les activités humaines constituent la cause principale des changements climatiques, essentiellement en raison de la combustion de combustibles fossiles comme le charbon, le pétrole et le gaz. Cette altération du climat peut donner lieu à d'autres crises de nature

environnementale (dommages liés aux inondations, sécheresses et incendies), sociale (phénomènes migratoires) et politique (utilisation différente des ressources publiques).<sup>15</sup>

**CO2-Dioxyde de carbone :** Gaz naturel, le CO2 est également un sous-produit de la combustion de combustibles fossiles (tels que le pétrole, le gaz et le charbon), de la combustion de la biomasse, des changements d'affectation des sols et des processus industriels (par exemple, la production de ciment). Il s'agit du principal gaz à effet de serre (GES) anthropique qui affecte l'équilibre radiatif de la Terre.<sup>16</sup>

**Combustible fossile :** terme générique désignant des sources d'énergie non renouvelables telles que le charbon, les produits du charbon, le gaz naturel, le gaz dérivé, le pétrole brut, les produits pétroliers et les déchets non renouvelables. Ces combustibles proviennent de plantes et d'animaux qui existaient dans le passé géologique (par exemple, il y a des millions d'années). Les combustibles fossiles peuvent également être fabriqués par des procédés industriels à partir d'autres combustibles fossiles (par exemple, dans la raffinerie de pétrole, le pétrole brut est transformé en essence pour moteur). Les combustibles fossiles sont à base de carbone et leur combustion entraîne la libération de carbone dans l'atmosphère terrestre (carbone stocké il y a des centaines de millions d'années). On estime qu'environ 80 % de toutes les émissions de CO2 et de gaz à effet de serre

13. EPRS (2022), EU carbon border adjustment mechanism, European Parliamentary Research Service, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/729462/EPRS\\_ATA\(2022\)729462\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/729462/EPRS_ATA(2022)729462_EN.pdf)

14. Ruud van den Wijngaart, Rob Folkert, Hans Elzenga, *Heating the built environment more sustainably by 2050*, Netherlands Environmental Assessment Agency, [https://energy.ec.europa.eu/document/download/91715ae2-8360-4366-ad86-defb04528a59\\_en](https://energy.ec.europa.eu/document/download/91715ae2-8360-4366-ad86-defb04528a59_en)

15. Contribution from FLAEI CISL

16. IPCC, 2018: Annex I: Glossary [Matthews, J.B.R. (ed.)].

d'origine humaine proviennent de la combustion de combustibles fossiles.<sup>17</sup>

**Combustibles de substitution :** Combustibles ou sources d'énergie qui servent, au moins en partie, de substitut aux sources de pétrole fossile dans l'approvisionnement énergétique des transports et qui ont le potentiel de contribuer à leur décarbonisation et d'améliorer les performances environnementales du secteur des transports.<sup>18</sup>

**Compétence numérique :** éventail de capacités permettant d'utiliser des appareils numériques, des applications de communication et des réseaux pour accéder à des informations et les gérer. Elles permettent de créer et de partager du contenu numérique, de communiquer et de collaborer, et de résoudre les problèmes pour un épanouissement effectif et créatif dans la vie, l'apprentissage, le travail et les activités sociales en général. La compétence numérique est également l'une des huit compétences clés, un ensemble de responsabilités pluridisciplinaires définies dans le document «Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie dans les écoles européennes».<sup>19</sup>

**Compétences vertes :** capacités nécessaires pour vivre, développer et soutenir une société qui vise à réduire l'impact négatif de l'activité humaine sur l'environnement. Les compétences

vertes génériques permettent de développer la sensibilisation ou la mise en œuvre d'activités économes en ressources, l'écocitoyenneté, etc. ; des compétences vertes spécifiques sont nécessaires pour mettre en œuvre des normes et des processus visant à protéger les écosystèmes et la biodiversité, et à réduire la consommation d'énergie, de matériaux et d'eau ; des compétences vertes hautement spécialisées sont nécessaires pour développer et mettre en œuvre des technologies vertes telles que les énergies renouvelables, le traitement des eaux usées ou le recyclage.<sup>20</sup>

**COP** (Conférence des Parties) - Réunion annuelle des pays qui ont ratifié la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC).<sup>21</sup>

**Développement durable :** défini comme un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins. [...] Pour parvenir à un développement durable, il est essentiel d'harmoniser trois éléments fondamentaux : la croissance économique, l'inclusion sociale et la protection de l'environnement.<sup>22</sup>

**Devoir de vigilance (diligence):** en matière de droits de l'homme c'est le processus par lequel les entreprises doivent identifier, prévenir, atténuer et rendre compte de leurs impacts sur les droits de l'homme.

17. Eurostat Statistic Glossary: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Main\\_Page](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Main_Page)

18. Based on the Directive 2014/94/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 on the deployment of alternative fuels infrastructure - <https://alternative-fuels-observatory.ec.europa.eu/general-information/alternative-fuels>

19. <https://www.eursc.eu/BasicTexts/2020-09-D-51-en-2.pdf>

20. [https://www.cedefop.europa.eu/files/4117\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf)

21. Arlati et al. (2022), Guida sindacale per lo sviluppo sostenibile, Edizioni Lavoro, Roma

22. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>



C'est une obligation faite aux entreprises donneuses d'ordre de prévenir les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance liés à leurs opérations mais qui peut aussi s'étendre aux activités de leurs filiales et de leurs partenaires commerciaux (sous-traitants et fournisseurs).<sup>23</sup>

**Dialogue social :** c'est le processus de négociation par lequel différents acteurs de la société (ou «partenaires sociaux») se mettent d'accord pour travailler ensemble sur des politiques et des activités. Le dialogue social se déroule au niveau national, sectoriel, territorial ainsi qu'au niveau européen. Le dialogue social «bipartite» réunit les travailleurs et les employeurs, tandis que le dialogue social «tripartite» implique également des représentants du gouvernement ou de l'UE.<sup>24</sup>

**Diversité sur le lieu de travail :** Ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent, mais aussi aux similitudes et aux différences liées aux valeurs, aux styles de travail, aux responsabilités familiales, aux niveaux hiérarchiques et aux rôles professionnels.<sup>25</sup>

**Dumping social :** il n'existe pas de définition universellement acceptée du «dumping social», bien que cette question fasse l'objet de nombreux débats. D'une définition à l'autre, deux aspects essentiels se dégagent : une pression à la baisse sur les conditions sociales et une concurrence déloyale sur la base de coûts réduits. Ainsi, le dumping social peut se produire au niveau national en raison de pressions sur les coûts dues à la concurrence de pays où les conditions sociales sont moins bonnes. Dans le discours public, le terme fait principalement référence à des situations internationales, transfrontalières. Dans le contexte du détachement de travailleurs, la Commission européenne décrit cette pratique comme une situation «dans laquelle des prestataires de services étrangers peuvent offrir des prix inférieurs à ceux des prestataires de services locaux parce que leurs normes de travail sont moins élevées». <sup>26</sup>

**Durabilité :** Un processus dynamique qui garantit la persistance des systèmes naturels et humains de manière équitable.<sup>27</sup>

**Durable :** Voir Durabilité

23. Eurofound Glossary: <https://www.eurofound.europa.eu/it/data/glossary>

24. <https://www.etuc.org/en/what-social-dialogue>

25. ILO, 2022, *Transforming enterprises through diversity and inclusion*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_841348.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf)

26. Eurofound Glossary: <https://www.eurofound.europa.eu/it/data/glossary>

27. IPCC, 2018: Annex I: Glossary [Matthews, J.B.R. (ed.)]. In: *Global Warming of 1.5°C. An IPCC Special Report on the impacts of global warming of 1.5°C above pre-industrial levels and related global greenhouse gas emission pathways, in the context of strengthening the global response to the threat of climate change, sustainable development, and efforts to eradicate poverty* [Masson-Delmotte, V., P. Zhai, H.-O. Pörtner, D. Roberts, J. Skea, P.R. Shukla, A. Pirani, W. Moufouma-Okia, C. Péan, R. Pidcock, S. Connors, J.B.R. Matthews, Y. Chen, X. Zhou, M.I. Gomis, E. Lonnoy, T. Maycock, M. Tignor, and T. Waterfield (eds.)]. Cambridge University Press, Cambridge, UK and New York, NY, USA, pp. 541-562. <https://doi.org/10.1017/9781009157940.008>

**Eco-conduite** : c'est l'adoption d'un comportement de conduite (ou d'un style de conduite) qui vise à économiser du carburant et à réduire les émissions nocives de gaz à effet de serre (GES). En général, elle fait référence à l'ajustement de la vitesse de déplacement du véhicule (en fonction des conditions de circulation) et au choix d'itinéraires qui minimisent la consommation de carburant.<sup>28</sup>

**Économie à zéro carbone** : voir neutre en carbone.

**Économie circulaire** : L'économie circulaire consiste à produire des biens et des services de manière durable **en** limitant la consommation et le gaspillage des ressources et la production des déchets.<sup>29</sup>

**Egalité** : vise à garantir que chaque personne puisse s'épanouir au travail, en bénéficiant de l'égalité des chances et de traitement. En d'autres termes, toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, peuvent participer et contribuer selon leurs capacités sans interférence de discrimination ou de préjugés.<sup>30</sup>

**Electromobilité ou e-mobilité** : fait référence à un transport propre et efficace, utilisant des véhicules électriques, alimentés soit par des batteries, soit par des piles à hydrogène.<sup>31</sup>

**Émissions nettes de gaz** : Quantité de gaz à effet de serre qui est complètement absorbée ou neutralisée, ne laissant ainsi aucun résidu nocif dans l'atmosphère.<sup>32</sup>

Énergie renouvelable ou «énergie provenant de sources renouvelables» : énergie provenant de sources non fossiles renouvelables, à savoir l'énergie éolienne, solaire (solaire thermique et solaire photovoltaïque) et géothermique, l'énergie des marées, des vagues et des autres océans, l'énergie hydraulique, la biomasse, les gaz de décharge, les gaz des stations d'épuration des eaux usées et le biogaz.<sup>33</sup>

**Gaz à effet de serre (GES)** : gaz naturels présents dans l'atmosphère terrestre et qui emprisonnent les rayons du soleil, stabilisant la température à la surface de la planète à un niveau raisonnable. Depuis le 19ème siècle, la concentration de gaz à effet de serre dans l'atmosphère est en constante progression, causée en grande partie par :

- le gaz carbonique (CO<sub>2</sub>), émis entre autre lorsque nous utilisons des énergies fossiles, telles que le charbon, le pétrole ou le gaz
- le méthane (CH<sub>4</sub>), issu notamment des rizières, des décharges d'ordures, des élevages bovins, des fuites sur les réseaux de gaz et d'exploitation charbonnière
- le protoxyde d'azote (N<sub>2</sub>O), qui provient de certaines industries et des excès d'épandages d'engrais

28. <https://encyclopedia.pub/entry/6616>

29. <https://www.eea.europa.eu/themes/sustainability-transitions/urban-environment/urban-sustainability-in-europe>

30. ILO, 2022, *Transforming enterprises through diversity and inclusion*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_841348.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf)

31. <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/scientific-activities-z/>

[interoperability-and-e-mobility\\_en](#)

32. Arlati et al. (2022), *Guida sindacale per lo sviluppo sostenibile*, Edizioni Lavoro, Roma

33. Directive (EU) 2018/2001 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2018 on the promotion of the use of energy from renewable sources art 2 (←the Directive in all languages)



- les HFC (hydrofluorocarbures), utilisés notamment dans les systèmes de climatisation et de réfrigération
- les PFC (perfluorocarbures), générés lors de processus industriels, comme par exemple dans la fabrication de l'aluminium
- SF6 (hexafluorure de soufre), que l'on trouve notamment dans des équipements électriques. Avec la vapeur d'eau, ils sont responsables de
  - **l'effet de serre** et participent grandement au
  - **réchauffement climatique**.<sup>34</sup>

**Impact environnemental :** Altération qualitative et/ou quantitative, directe et indirecte, à court et à long terme, permanente et temporaire, unique et cumulative, positive et négative de l'environnement, produite par des causes attribuables aux activités humaines.<sup>35</sup>

**Inclusion - Inclusivité :** Il s'agit de l'expérience des personnes sur le lieu de travail et de la mesure dans laquelle elles se sentent valorisées pour ce qu'elles sont, les compétences et l'expérience qu'elles apportent et la mesure dans laquelle elles ont un fort sentiment d'appartenance avec les autres au travail. Le sentiment d'intégration d'une personne au travail est lié à ses caractéristiques personnelles, à son propre comportement, à celui des autres et à l'environnement dans lequel elle se trouve. La création d'une culture et d'un environnement de travail inclusifs permet à divers employés de faire l'expérience de l'égalité, de s'épanouir, d'accroître l'engagement des

34. IPCC, 2018: Annex I: Glossary [Matthews, J.B.R. (ed.)]

35. ISPRA-CATAP (2012), Glossario dinamico per l'Ambiente ed il Paesaggio. Revisione marzo 2012, ISPRA, Manuali e Linee Guida 78/2012, <https://www.isprambiente.gov.it/files/pubblicazioni/manuali-lineeguida/mlg-78.1-2012-glossario-dinamico.pdf>

employés et d'influencer les performances de l'entreprise.<sup>36</sup>

**Meilleures techniques disponibles :** stade le plus efficace et le plus avancé du développement des activités et de leurs méthodes d'exploitation qui indique l'aptitude pratique de techniques particulières à fournir en principe la base de valeurs limites d'émission destinées à prévenir et, lorsque cela n'est pas réalisable, à réduire de manière générale les émissions et l'impact sur l'environnement dans son ensemble.<sup>37</sup>

**Mobilité durable :** vise à garantir que les systèmes de transport répondent aux besoins économiques, sociaux et environnementaux de la société tout en réduisant au minimum leurs incidences indésirables sur l'économie, la société et l'environnement.<sup>38</sup>

**NECP :** Les plans nationaux pour l'énergie et le climat (NECP) ont été introduits par le règlement sur la gouvernance de l'union de l'énergie et l'action climatique (UE)2018/1999, convenu dans le cadre du paquet «Une énergie propre pour tous les Européens» qui a été adopté en 2019. Les plans nationaux décrivent comment les pays de l'UE entendent aborder : l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables, la réduction des émissions de gaz à effet de serre, les interconnexions, la recherche et l'innovation.

36. ILO, 2022, Transforming enterprises through diversity and inclusion, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_841348.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf)

37. Directive (EU) 2010/75 art.3, paragraph 10 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32010L0075>

38. Council of the European Union, 2009, Review of the EU Sustainable Development Strategy (EU SDS) <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10117-2006-INIT/en/pdf>

Cette approche nécessite une coordination des objectifs entre tous les ministères et offre un niveau de planification qui facilitera les investissements publics et privés.<sup>39</sup>

**Neutralité carbone :** Atteindre un équilibre entre les émissions et l'absorption de carbone. L'élimination du dioxyde de carbone de l'atmosphère est appelée séquestration ou immobilisation du carbone. Pour y parvenir, l'émission de gaz à effet de serre (Ghg, Greenhouse Gas) devra être compensée par l'absorption des émissions de carbone.<sup>40</sup>

**Neutralité climatique :** neutralisation des gaz à effet de serre et des substances qui modifient le climat en général, et pas seulement des émissions de Co2.<sup>41</sup>

**Parties prenantes :** ce sont les sujets ou groupes, plus ou moins organisés, ayant un intérêt dans la transition écologique de l'économie. L'ensemble de l'environnement étant concerné, les parties prenantes sont les citoyens, les entreprises et les institutions (qui sont les sujets classiques). S'y ajoutent de nouveaux acteurs représentant un ensemble de droits environnementaux et de droits à la santé et à la sécurité, tels que les associations de protection de l'environnement, les générations futures et la représentation des travailleurs. La nouveauté exprimée par la transition écologique

est que, pour atteindre les objectifs dans les délais prévus, il est nécessaire que tous les acteurs s'accordent sur des partenariats égaux capables de satisfaire les besoins de chaque partie prenante dans une logique gagnant-gagnant impliquant également les actionnaires.<sup>42</sup>

**Puits de carbone :** Réservoir (naturel ou humain, dans le sol, l'océan et les plantes) où est stocké un gaz à effet de serre, un aérosol ou un précurseur de gaz à effet de serre. Notez que l'article 1.8 de la CCNUCC définit un puits comme tout processus, activité ou mécanisme qui élimine de l'atmosphère un gaz à effet de serre, un aérosol ou un précurseur de gaz à effet de serre.<sup>43</sup>

**Réchauffement climatique :** C'est une des conséquences du changement climatique. Il correspond à un phénomène d'augmentation de la température globale de la surface de la Terre. Le GIEC (le Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat) affirme que le réchauffement observé depuis 1950 est «*sans équivoque*» et qu'«*il est extrêmement probable [probabilité de 90%] que l'influence humaine sur le climat a été la cause dominante du réchauffement observé depuis le milieu du vingtième siècle*».<sup>44</sup>

**Recyclage :** Méthode de récupération des ressources impliquant la collecte et le traitement d'un déchet pour l'utiliser comme matière première dans la fabrication du même produit ou d'un produit similaire.<sup>45</sup>

39. [https://ec.europa.eu/info/energy-climate-change-environment/implementation-eu-countries/energy-and-climate-governance-and-reporting/national-energy-and-climate-plans\\_en](https://ec.europa.eu/info/energy-climate-change-environment/implementation-eu-countries/energy-and-climate-governance-and-reporting/national-energy-and-climate-plans_en)

40. Arlati et al. (2022), Guida sindacale per lo sviluppo sostenibile, Edizioni Lavoro, Roma

41. Arlati et al. (2022), Guida sindacale per lo sviluppo sostenibile, Edizioni Lavoro, Roma

42. Contribution from FLAEI CISL

43. <https://www.ipcc.ch/sr15/chapter/glossary/>

44. <https://www.eea.europa.eu/help/glossary/eea-glossary>

45. <https://www.eea.europa.eu/help/glossary/eea-glossary/recycling>



**Relations industrielles** : est un terme qui a deux significations principales. Premièrement, il fait référence aux actions des syndicats et à leurs relations avec les employeurs et le gouvernement. Deuxièmement, il s'agit d'un domaine d'étude universitaire qui se concentre sur les institutions et les processus de régulation du travail. Dans ce sens, les relations industrielles se rapportent à l'étude de la relation d'emploi, de sa gestion et de sa réglementation. Elles englobent donc des aspects tels que la stratégie de gestion, l'organisation du travail, les pratiques de travail, la participation des employés et la réglementation de l'État.<sup>46</sup>

**Reskilling/Upskilling. Upskilling** : investir dans l'amélioration des compétences existantes.

**Reskilling** : formation à de nouvelles compétences.<sup>47</sup>

**Réutilisation** : Toute opération par laquelle des substances, matières ou produits qui sont devenus des déchets sont utilisés de nouveau.<sup>48</sup>

**Système d'échange de quotas d'émission ETS** : Le système communautaire d'échange de quotas d'émission (SCEQE) plafonne les émissions de gaz à effet de serre (GES) et les divise en quotas d'émission qui permettent l'émission

d'une tonne de dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>) ou d'un équivalent CO<sub>2</sub>. La plupart de ces quotas sont mis aux enchères. Toutefois, les industries exposées à un risque de fuite de carbone (c'est-à-dire la délocalisation de la production en raison des différences de prix du carbone) reçoivent des quotas gratuits du SCEQE. En juillet 2021, la Commission a présenté le paquet «Fit for 55», qui vise à atteindre l'objectif de réduction nette de 55 % des émissions de GES de l'UE d'ici à 2030. Dans le cadre de ce paquet, le CBAM serait progressivement introduit pour certaines importations de pays tiers.<sup>49</sup>

**Transition énergétique** : La transition énergétique est une voie vers la transformation du secteur énergétique mondial, qui passera d'une énergie fossile à une énergie sans carbone d'ici la seconde moitié de ce siècle. La nécessité de réduire les émissions de CO<sub>2</sub> liées à l'énergie pour limiter le changement climatique est au cœur de ce processus.<sup>50</sup>

**Travail décent** : Selon l'OIT, le travail décent « résume les aspirations des êtres humains au travail ». Il regroupe : l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur

46. <https://www.eurofound.europa.eu/it/data/glossary#:~:text=Topic%3A%20Industrial%20policy-,Industrial%20relations,management%20strategy%2C%20work%20organisation%2C%20work%20practices%2C%20employee%20participation%20and%20state%20regulation.,-Topic%3A%20Industrial>

47. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_20\\_2059](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_2059)

48. <https://www.eea.europa.eu/help/glossary/eper-pollution-register-glossary/reuse>

49. EPRS (2022), EU carbon border adjustment mechanism, European Parliamentary Research Service, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/729462/EPRS\\_ATA\(2022\)729462\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/729462/EPRS_ATA(2022)729462_EN.pdf)

50. <https://www.irena.org/energytransition>

vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes.<sup>51</sup>

**Valorisation énergétique des déchets :** désigne l'incinération des déchets avec récupération de l'énergie produite. Les systèmes de valorisation énergétique des déchets transforment les déchets en vapeur ou en électricité afin de chauffer, de refroidir, d'éclairer et/ou d'alimenter les foyers et l'industrie par le biais du processus de combustion. Tout comme le charbon, le pétrole ou le gaz naturel sont brûlés dans des chaudières pour produire de l'électricité, les déchets sont utilisés comme combustible pour produire de l'énergie.<sup>52</sup>

**Vecteurs énergétiques :** comprennent l'électricité et la chaleur ainsi que les combustibles solides, liquides et gazeux. Ils occupent des étapes intermédiaires dans la chaîne d'approvisionnement en énergie entre les sources primaires et les applications finales. Un vecteur énergétique est donc un transmetteur d'énergie.<sup>53</sup>

51. ILO, 1999, Report Decent Work, International Labour Conference 87th Session 1999, Geneva

52. EEA Glossary: <https://www.eea.europa.eu/help/glossary/eea-glossary>

53. *Contribution of Working Group III to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*, 2007, B. Metz, O.R. Davidson, P.R. Bosch, R. Dave, L.A. Meyer (eds), Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom and New York, NY, USA.



## Organisation requérante



<https://www.cisl.it/>

## Entités affiliées



→ <https://www.abvv.be>



→ <https://www.firstcisl.it/>

## Co-candidats



→ <https://www.fondazionetarantelli.it/>



→ <https://www.vlaamsabvv.be/voor-militanten/vorming-voor-actieve-leden>



→ <https://www.acv-csc.be/>



→ [https://www.cfdt.fr/portail/navigation-principale-asp\\_5000](https://www.cfdt.fr/portail/navigation-principale-asp_5000)



→ <https://podkrepa.org/>

## Organisations associées



→ <https://www.etuc.org/en>



→ <https://www.fim-cisl.it/>



→ <https://www.fisac-cgil.it/>



→ <https://www.flaeicisl.org/>



Co-funded by  
the European Union