

Journal international de recherche syndicale

2012

Vol. 4

Nº 2

Les «emplois verts» sont-ils des emplois décentés?

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2012
Première édition 2012

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Journal international de recherche syndicale
Genève, Bureau international du Travail, 2012

ISSN 2076-9830

emplois verts / conditions de travail / création d'emploi / rôle du syndicat / changement climatique / Chine / Corée R / Afrique du Sud R / pays de l'UE / égalité des chances dans l'emploi / travailleuses / ressources renouvelables / ingénierie industrielle / politique de l'environnement / dialogue social / rôle du syndicat / élimination des déchets / secteur tertiaire / Autriche / Bulgarie / Danemark / Italie

13.07

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table des matières

153

Préface

Dan Cunliah

155

Editorial. Quelles politiques adopter pour promouvoir une économie verte propice au progrès social? Lene Olsen

173

Les politiques de croissance verte et le «Nouveau Pacte vert» en République de Corée ont-ils créé des emplois verts décents?

Young-Bae Chang, Jae-Kak Han et Hyun-Woo Kim

197

Emplois verts et travail décent ? Conditions de travail dans le secteur des déchets en Europe et implications pour les orientations de la politique syndicale D' Vassil Kirov et Jerry van den Berge

215

La réalité et les défis des emplois verts en Chine: une recherche exploratoire Chris King-chi Chan et Maggie Ching Lam

237

Une économie verte qui fonctionne pour le progrès social: les femmes dans le secteur des énergies renouvelables

Lisa Rustico et Francesca Sperotti

261

Le changement climatique et la production manufacturière en Afrique du Sud Woodrajh Aroun

Préface

Dan Cunhiah

Directeur

Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)

Bureau international du Travail

Ces dix dernières années ont vu l'émergence d'un consensus international sur la nécessité de passer à une économie verte à faibles émissions de carbone. Cela s'est bien sûr reflété dans les discussions et les engagements pris au sujet de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, et encore tout récemment lors de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable, Rio+20, mais cela s'est aussi traduit par des politiques concrètes dans de nombreux pays du monde.

Ce qui intéresse les travailleurs dans le monde, c'est la reconnaissance de plus en plus affirmée de la nécessité d'une «transition équitable» vers cette nouvelle économie. On entend habituellement par là le fait de garantir aux travailleurs la protection sociale indispensable pour faire face au déplacement des possibilités d'emploi, et les compétences et formations nécessaires pour les nouveaux emplois. Mais un des aspects essentiels de ce concept, c'est bien sûr que les nouveaux emplois verts devraient être des emplois «décents», garantissant aux travailleurs le respect des droits fondamentaux au travail, la protection de la sécurité et de la santé, et fournissant les moyens de vivre dans la dignité.

Malgré toutes ces discussions sur les emplois verts, il n'y a eu jusqu'à présent que fort peu de recherches sur ce sujet, l'analyse restant le plus souvent au niveau des projections et des généralités sur le potentiel d'emplois découlant du passage à une économie respectueuse de l'environnement. Il reste encore à se mettre d'accord sur une définition des emplois verts à des fins statistiques. Pour combler cette lacune, un atelier intitulé «Une économie verte qui fonctionne pour le progrès social» a été organisé sous les auspices du Réseau mondial de recherches syndicales (GURN) en octobre 2011. Cet atelier a rassemblé des chercheurs de différents pays qui ont présenté leurs travaux sur un certain nombre d'aspects de l'économie verte liés à l'emploi.

Cette édition du *Journal international de recherche syndicale* est essentiellement le produit de cette rencontre. Ses articles couvrent une large palette

d'expériences dans différentes régions, les plus notables en Asie, mais aussi en Afrique et en Europe. Ils analysent la qualité des emplois créés dans le secteur des énergies renouvelables, mais aussi dans le secteur du recyclage. L'un d'entre eux propose également une analyse sur la question de savoir si les perspectives des emplois verts se concrétisent pour les femmes et comment les syndicats pourraient contribuer à ce processus.

Au bout du compte, l'évaluation qui est faite donne à réfléchir. Les emplois verts décrits dans ces articles ne sont pas un nouvel eldorado pour les travailleurs. En réalité, plus souvent qu'à leur tour, ils ne semblent pas soutenir la comparaison avec les emplois plus «traditionnels». Et, ce qui n'est pas surprenant, ce phénomène peut, pour une part non négligeable, s'expliquer par l'accès qu'ont ou que n'ont pas les travailleurs à la négociation collective...

Ces résultats sont certainement très partiels, mais ils devraient nous rappeler que l'emploi vert n'est pas nécessairement décent par définition et que, comme dans tous les autres secteurs, les emplois verts doivent être encadrés avec attention par les pouvoirs publics pour veiller à ce que les travailleurs soient en mesure d'exercer leurs droits. C'est d'autant plus vrai que les politiques gouvernementales jouent un rôle central dans l'aménagement des conditions favorables à l'émergence et à la prospérité de ces industries. Effectivement, les subventions publiques et les marchés publics destinés à encourager la transition vers un environnement plus vert devraient être conditionnés à des clauses strictes de protection des droits de liberté syndicale et de négociation collective et garantir des conditions minimales décentes aux travailleurs.

Si un consensus émerge et prend forme pour lutter contre le changement climatique, la question de la qualité des emplois créés durant la transition vers une économie plus respectueuse de l'environnement sera sans aucun doute un test décisif dans l'esprit des travailleurs dans le monde, auquel il faudra apporter des réponses concrètes. Nous espérons que cette édition du *Journal international de recherche syndicale* sera une petite contribution à cet effort de promotion des emplois verts en tant qu'emplois décents.

Editorial

*Quelles politiques adopter
pour promouvoir une économie verte
propice au progrès social?*

Lene Olsen

Bureau international du Travail

En octobre 2011, l'atelier «Une économie verte qui fonctionne pour le progrès social» a été organisé sous les auspices du Réseau mondial de recherches syndicales (GURN). Animé par la nécessité d'entreprendre davantage de travaux de recherche sur un certain nombre d'aspects de l'économie verte liés à l'emploi, cet atelier a réuni des chercheurs de plusieurs pays qui ont présenté leurs travaux à ce sujet.

La transition vers une économie verte crée des emplois dans toute une série de secteurs. En fait, de plus en plus d'évaluations montrent que des gains nets sont possibles (BIT, 2012a). Cependant, la marche vers une économie verte pose également des défis à différents niveaux, comme les choix stratégiques, les conditions de travail dans les emplois verts et la participation des syndicats. Relever ces défis et garantir une transition juste vers une économie respectueuse de l'environnement et capable de promouvoir le progrès social relèvent des stratégies nationales. Le choix des politiques varie d'un pays à l'autre et donne des résultats différents. Mais ce qui importe, c'est de tenir compte de la qualité des emplois générés par les investissements, lors de l'élaboration et de la mise en application de ces politiques. Les études présentées dans ce numéro du *Journal international de recherche syndicale* rendent compte de la situation dans des pays comme l'Afrique du Sud, la Chine et la République de Corée ainsi que du choix de leurs politiques, celles qui portent notamment sur les énergies renouvelables et les conditions de travail dans ce secteur. Une étude à l'échelon de l'Union européenne examine les problèmes que rencontrent les femmes dans le secteur des énergies renouvelables, et l'article sur le secteur des déchets et du recyclage en Europe passe également en revue la qualité du travail dans ce secteur.

Ces travaux montrent très clairement que ce sont les choix de stratégie politique qui déterminent si les emplois sont véritablement «verts» pour l'environnement et si les conditions de travail sont prises en compte ou non. C'est également ce qui ressort du rapport publié récemment par le BIT et intitulé *Vers le développement durable: travail décent et intégration sociale dans une économie verte* (BIT, 2012a), qui montre comment la transition vers une économie verte crée des emplois dans toute une série de secteurs. Ce rapport en est arrivé à la constatation suivante: «les résultats obtenus en matière d'emploi et de revenu sont largement fonction des instruments politiques utilisés et des institutions qui les mettent en œuvre, plutôt qu'une dimension inhérente à la transition écologique de l'économie».

Les chefs d'Etat et de gouvernement ont reconnu l'importance de l'institution et de la bonne gouvernance dans leur «vision commune» du document final de la Déclaration des Nations Unies sur le développement durable (Rio+20) intitulé *L'avenir que nous voulons* (Nations Unies, 2012), soulignant que «la démocratie, la bonne gouvernance et l'Etat de droit, au niveau national et au niveau international, ainsi qu'un environnement favorable, sont des conditions sine qua non du développement durable, notamment d'une croissance économique soutenue et partagée, du développement social,

de la protection de l'environnement et de l'élimination de la faim et de la pauvreté». Ils réaffirment que, «pour atteindre nos objectifs en matière de développement durable, nous devons nous donner, à tous les échelons, des institutions efficaces, transparentes, responsables et démocratiques».

Les syndicats ont un rôle clé à jouer en plaçant la question des conditions de travail au premier rang des priorités nationales. Pour ce faire, les droits des travailleurs doivent être pleinement respectés, et il leur faut s'engager sans réserve. Tous les articles traitent de cette question et proposent, dans leurs conclusions, des suggestions et des stratégies visant à mieux associer les syndicats à l'élaboration des politiques nationales et aux institutions.

Perspectives d'emploi

Si l'on examine les secteurs qui font l'objet des articles de ce numéro – les énergies renouvelables ainsi que les déchets et le recyclage –, on constate que les perspectives d'emploi sont favorables, selon le rapport du BIT susmentionné (BIT, 2012a).

Energies renouvelables

La croissance de l'emploi a été particulièrement forte dans le secteur des énergies renouvelables, augmentant à un rythme global de 21 pour cent par an. C'est ainsi que ce secteur emploie aujourd'hui près de 5 millions de travailleurs – plus du double du nombre de personnes qu'il employait il y a quelques années seulement (BIT, 2012a).

Les articles portant sur ce secteur viennent confirmer ce constat. En République de Corée, quelque 20 999 nouveaux emplois ont été créés dans ce secteur entre 2003 et 2010. En Chine, les énergies renouvelables comme l'énergie hydroélectrique, l'énergie éolienne et l'énergie solaire (photovoltaïque) devraient connaître une croissance spectaculaire dans les toutes prochaines décennies. Actuellement on estime à 1 million les travailleurs occupés dans ce secteur en Chine, l'industrie thermosolaire employant à elle seule quelque 600 000 personnes. Les projections peuvent varier d'une source à l'autre. En Afrique du Sud, une source évoque le chiffre de 1,2 million d'emplois directs et indirects d'ici à 2020, tandis qu'une autre fait état de 35 000 à 50 000 emplois essentiellement pour les travailleurs qualifiés et semi-qualifiés de l'industrie manufacturière et de l'industrie mécanique. Le potentiel de création d'emplois dans la production d'énergie issue de sources renouvelables devrait être exponentiel dans l'Union européenne aussi. La Commission européenne a estimé à 2,5 millions l'augmentation des emplois dans le secteur des nouvelles énergies en 2020. Il s'agit là de chiffres plutôt prometteurs. Toutefois, malgré le fort potentiel de création d'emplois dans ce secteur, les femmes

risquent fort de rencontrer des difficultés pour accéder à des emplois verts dans les énergies renouvelables. L'article sur l'Union européenne examine l'équilibre entre les hommes et les femmes dans ce secteur, et il apparaît très clairement que la main-d'œuvre féminine est largement sous-représentée. Ce déséquilibre tient essentiellement au fait que ces industries et ces professions ont toujours été l'apanage des hommes et que les femmes n'ont souvent pas les compétences, les qualifications et l'expérience requises pour travailler dans ce secteur.

La gestion des déchets et le recyclage

Le rapport du BIT mentionné ci-dessus (BIT, 2012a) se veut également positif lorsqu'il aborde la question du potentiel d'emplois dans le secteur de la gestion des déchets et du recyclage. Ce secteur est déjà un employeur non négligeable. A la lumière des études sur la Chine, l'Europe et les Etats-Unis, le secteur formel occuperait quelque 4 millions de travailleurs. Mais, si l'on prend en compte les travailleurs du secteur informel, les chiffres s'envolent: entre 15 et 20 millions de personnes travailleraient comme ramasseurs d'ordures informels dans les pays en développement. Le recyclage offre l'une des réponses les plus prometteuses au problème que pose la production toujours croissante de déchets et l'une des solutions les plus intéressantes pour réduire l'empreinte écologique des industries à forte intensité d'énergie et de ressources. Ainsi, pour les dix ou vingt prochaines années, quelque 1,8 million d'emplois directs pourraient être créés dans l'Union européenne et aux Etats-Unis uniquement en portant les taux de recyclage à 70 ou 75 pour cent. En général, le potentiel d'emploi est particulièrement élevé dans les pays dont les taux de recyclage sont actuellement bas, comme les pays de l'Europe orientale et méridionale, mais aussi dans les pays en développement, et surtout en Afrique (BIT, 2012a).

Selon l'article consacré au secteur des déchets en Europe¹, la croissance de l'emploi que connaissent de nombreux pays européens dans ce secteur est due en partie à la «transition vers une économie verte». Ainsi, en Italie, l'emploi dans le secteur des déchets a enregistré une hausse entre 1996 et 2006. Le taux d'emploi a augmenté en moyenne de 3,72 pour cent par an, du fait notamment des nouveaux modes de gestion et des nouvelles typologies d'emploi introduites par suite du développement de la collecte séparée des déchets. On observe toutefois une augmentation toute particulière dans les professions manuelles. Les agents de ce secteur sont essentiellement des ouvriers (environ 83,6 pour cent), et leur proportion est bien supérieure à celle enregistrée dans les autres secteurs de l'économie italienne. Or, les nouvelles fonctions tels le tri, le conseil, les hautes technologies et l'ingénierie ont débouché sur des configurations de poste situées aussi bien en haut qu'en bas

1. Cet article s'inspire des pratiques sectorielles dans quatre pays, soit l'Autriche, la Bulgarie, le Danemark et l'Italie.

de l'échelle. Ainsi, le tri pose un certain nombre de problèmes, car le travail s'effectue à une cadence rapide, sur des tapis roulants présentant des risques, et il est mal rémunéré.

Choix de stratégie politique

Même si les chiffres estimés semblent encourageants, ils vont dépendre en grande partie des politiques nationales et des mesures incitatives qui auront été mises en place. Les cinq études présentées dans ce numéro montrent clairement que les résultats sont différents selon les types de stratégie politique et d'investissement que les gouvernements choisissent. Elles font aussi valoir à quel point la cohérence, la cohésion et la coordination des politiques sont importantes pour créer des emplois verts qui réduisent efficacement les effets néfastes sur l'environnement de même que sur la vie sociale et professionnelle. Elles ont par ailleurs souligné que les politiques du marché du travail et de développement des compétences devaient être en lien avec les politiques de promotion des emplois verts afin de concrétiser le potentiel de création d'emplois.

L'article sur la République de Corée s'interroge sur la stratégie de croissance verte du gouvernement en comparant son projet phare de restauration des quatre fleuves à son soutien à l'énergie renouvelable, et il se demande si les emplois ainsi créés sont écologiquement viables et s'il y a un réel gisement d'emplois. Le gouvernement investit massivement dans ce projet (quelque 22,2 trillions de wons coréens pour 2009-2012), tandis que l'aide à l'énergie renouvelable est plutôt faible (3,75 trillions de wons entre 2009 et 2012, plus 3,18 trillions de wons d'investissement dans le «New Deal vert»). Les auteurs de l'article affirment que, malgré cet investissement massif, les perspectives de création d'emplois du projet ne sont pas aussi bonnes qu'elles auraient pu l'être si le volume d'investissement avait été le même dans les énergies renouvelables. Ils mettent également en doute les retombées concrètes du projet sur l'environnement. Il semblerait que ce soit plutôt la «croissance» qui soit privilégiée et non pas l'«écologisation». Il existe des différences significatives entre les politiques en faveur des industries vertes et les politiques en faveur de l'économie et des industries à forte intensité de ressources. Cet écart est dû au fait que, faute d'une transformation durable de la structure économique et industrielle actuelle – énergivore et axée sur l'exportation – en une véritable économie verte créatrice d'emplois, les décideurs se sont contentés de saupoudrer les politiques en vigueur de quelques mesurette en faveur d'une économie verte, ce qui explique l'incohérence et l'instabilité du cadre d'action du gouvernement coréen. Au sein même du gouvernement, les ministres qui préconisent la croissance économique, l'expansion des exportations et des politiques à l'écoute des besoins des gros conglomérats ont davantage de poids politique et décisionnel que les ministres explicitement chargés des questions du travail

et de l'environnement. Cette situation met en exergue l'absence de cohérence des politiques lorsque le gouvernement coréen doit prendre des initiatives pour créer des emplois verts. Une ambiguïté persiste également dans la définition des objectifs à atteindre, tels les emplois décents et le changement à apporter à long terme à la structure de l'emploi pour promouvoir les emplois verts. Lorsque le gouvernement a annoncé des politiques en faveur du New Deal vert et lancé les programmes y relatifs visant à créer 960 000 nouveaux emplois, il a fait peu de cas de la formation et de l'éducation que requièrent ces emplois et il ne s'est pas demandé comment assurer des salaires et des conditions de travail décents.

La Chine dépense des milliards de dollars chaque année pour créer et développer sa propre industrie d'énergies renouvelables et elle dispose d'une vaste panoplie de politiques en matière d'énergie renouvelable qui peuvent être regroupées en trois grandes catégories, selon leur nature et leur champ d'application. La première donne des orientations pour le développement général des énergies renouvelables du pays, la deuxième fixe les objectifs à cet effet et élabore les plans de développement, et la troisième fournit les directives pratiques ou les mesures incitatives pour la gestion et l'exécution des plans de développement. Les politiques relevant des première et deuxième catégories sont souvent fixées par le gouvernement central, alors que celles de la troisième catégorie sont habituellement le fait des collectivités locales. Toutefois, l'article portant sur la Chine indique que le manque de cohérence et de coordination dans l'élaboration des politiques constitue l'un des obstacles majeurs au développement des énergies renouvelables. Cette coordination est notamment nécessaire pour intégrer l'électricité produite par l'énergie éolienne dans les réseaux électriques existants. L'article évoque un autre problème, celui des compétences. La plupart des travailleurs qui perdent leur emploi dans le secteur des sources d'énergie traditionnelle ont des difficultés à retrouver un autre emploi. Cela tient au fait que les énergies renouvelables font appel à de nouvelles technologies et nécessitent un niveau plus élevé d'instruction et de compétences. Il a été démontré que les travailleurs des centrales éoliennes disposent généralement d'une meilleure formation que ceux qui travaillent dans les centrales thermiques. L'énergie renouvelable est un secteur à haute intensité de connaissances plutôt que de main-d'œuvre. Le rythme actuel du changement structurel dans le niveau de formation de la main-d'œuvre est bien en deçà du rythme nécessaire pour répondre aux besoins du secteur, ce qui entraîne un chômage structurel. En d'autres termes, au lieu de pouvoir compter sur la sécurité de l'emploi, les travailleurs du secteur des sources d'énergie traditionnelle sont confrontés à des pertes d'emploi avec effet immédiat. L'avenir des travailleurs d'un certain âge qui sont licenciés pose également un problème à cet égard. La formation à elle seule ne suffit pas à les aider à gérer la transition, puisque celle-ci garantit rarement le retour à l'emploi. La plupart du temps, les entreprises sont plus disposées à former de jeunes diplômés fraîchement émoulus de l'université ou d'une école professionnelle, simplement parce qu'ils ont une durée de vie professionnelle

plus longue devant eux. Les migrants constituent une autre catégorie de travailleurs qui a été affectée par les licenciements dans le secteur des sources d'énergie traditionnelle. La politique de l'emploi du gouvernement fait peu de cas des droits et intérêts de ce groupe.

L'auteur de l'article sur l'Afrique du Sud reconnaît également que la politique de développement des compétences est importante et il appuie le fait que le gouvernement est bien conscient que son pays souffre d'un déficit de compétences. La satisfaction des divers besoins en compétences dépend des subventions allouées par les Autorités sectorielles d'éducation et de formation (SETA), et ces subventions doivent faire face aux besoins des immenses vivriers de travailleurs non qualifiés et semi-qualifiés des zones rurales sous-développées. L'article se réfère à un rapport publié par le Département des compétences et de l'employabilité du BIT qui analyse la pénurie de compétences de ce pays et assure que la politique actuelle s'est avérée être incohérente et que le développement des compétences est tributaire de la demande du marché. Le rapport recommande qu'une stratégie cohérente soit mise en place pour anticiper les compétences vertes au niveau national afin de permettre une identification correcte des besoins et il suggère que le dispositif préexistant en matière de compétences soit appliqué de manière efficace.

Il importe également de tenir compte des problèmes spécifiques aux femmes lorsqu'il s'agit de prendre des mesures relatives au développement des compétences dans le cadre des énergies renouvelables. Comme mentionné ci-avant dans le cadre de l'étude sur l'Europe, force est de constater que les femmes rencontrent des difficultés pour accéder à des emplois verts du fait qu'elles n'ont souvent pas les compétences, les qualifications et l'expérience requises pour travailler dans ce secteur. Selon cet article, une main-d'œuvre qualifiée disposant de compétences spécialement adaptées aux énergies renouvelables va représenter 30 pour cent de l'emploi total, alors que le reste de la main-d'œuvre va exploiter les compétences spécifiques déjà acquises dans d'autres secteurs de l'industrie.

Lorsqu'on se penche sur les choix de stratégie politique dans le secteur des déchets, on constate que la récente législation de l'Union européenne sur les déchets, l'importance croissante du changement climatique et la nécessité de procéder à une transition vers une société de «recyclage» ont des retentissements non négligeables sur les politiques de ce secteur. Quoi qu'il en soit, c'est un secteur complexe doté d'une multitude de marchés, d'une législation qui évolue et de structures et d'acteurs qui ne cessent de bouger. Le cadre législatif de l'Union européenne sur l'environnement et les mesures environnementales, et notamment la directive 2008/98/CE du Parlement européen et du Conseil européen du 19 novembre 2008 sur les déchets, n'est pas suffisant pour envisager des solutions de travail «décent», car ce cadre législatif ne définit pas les conditions pratiques de son application. L'écologisation du secteur ne peut pas être examinée isolément, mais dans le cadre plus complexe de la fourniture de services par des organismes publics ou privés et de la

concentration croissante sur les marchés du travail. Le secteur des déchets en Europe ne cesse aussi de s'internationaliser du fait de l'externalisation croissante des activités, et les politiques devront aussi tenir compte de cet aspect. Quant à l'amélioration des compétences, elle touche certains domaines (conseil en environnement), même si elle n'est que limitée (Italie, Danemark). On constate néanmoins que la stratégie politique consiste davantage à privilégier la création d'emplois et les compétences plutôt que la qualité.

Conditions de travail

La gageure qui consiste à intégrer tout à la fois les contraintes économiques, sociales et environnementales dans les politiques nationales pour réussir la transition vers une économie verte n'est pas nouvelle. Or, même si ce défi s'est imposé comme une condition préalable à l'instauration du développement durable depuis les années 1980 – et les gouvernements s'emploient à le relever au niveau tant national qu'international depuis des décennies –, le chemin à parcourir est encore long. Si l'on se penche sur les politiques et mesures mises en œuvre pour instaurer des économies vertes, on constate non sans peine que certains aspects sont ignorés. Les résultats des études présentées dans ce numéro révèlent que les politiques nationales tendant à écologiser l'économie privilégient essentiellement la croissance des emplois et ne se préoccupent pas suffisamment de savoir si les emplois verts sont décents ou non. L'Organisation internationale du Travail a défini le travail décent comme étant «la possibilité pour chaque femme et chaque homme d'accéder à un travail productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Il regroupe divers éléments: possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré; sécurité au travail et protection sociale pour les travailleurs et leur famille; amélioration des perspectives de développement personnel et d'intégration sociale; liberté pour les êtres humains d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer à la prise de décisions qui influent sur leur vie; égalité de chances et de traitement pour l'ensemble des femmes et des hommes». Plusieurs de ces conditions sont passées en revue dans les articles présentés dans ce numéro. Parfois, certaines conditions de travail se sont avérées être plus favorables dans les secteurs décrits. Dans de nombreux cas, néanmoins, les auteurs soulignent un manque total d'intérêt pour ce volet du programme de l'économie verte.

Ainsi, malgré l'importance croissante des emplois verts en Chine, les conditions de travail qui leur sont associées (niveau de salaire, sécurité et santé au travail, etc.) sont encore loin de retenir l'attention. Pour apporter un éclairage sur les conditions de travail qu'offrent les emplois verts, l'article sur la Chine compare le secteur de l'énergie éolienne au secteur de l'énergie traditionnelle, en passant tout particulièrement en revue la durée du travail, les salaires et prestations sociales, la sécurité sociale et l'environnement de travail. Pour ce qui est de la durée du travail, c'est presque devenu la norme

pour les travailleurs du secteur de la production électrique de devoir effectuer des heures supplémentaires et de nombreuses heures d'affilée, mais la situation semble être plus préoccupante encore dans le secteur des énergies renouvelables. L'industrie évolue si vite que la formation dispensée aux travailleurs n'est pas suffisante pour combler cette avancée. Selon les études sur les salaires présentées dans cet article, le revenu annuel moyen des travailleurs occupés dans les centrales éoliennes était supérieur à celui des travailleurs occupés dans les centrales thermiques. Or, comme les heures supplémentaires semblent être monnaie courante dans les centrales éoliennes, il y a tout lieu de croire que la part de revenu généré par ces heures supplémentaires est substantielle. L'environnement de travail semble être sensiblement plus favorable dans les centrales éoliennes que dans les centrales thermiques. Cependant, en Chine, plusieurs centrales éoliennes ont été le théâtre d'accidents graves depuis 2010, ce qui pose des problèmes de sécurité à l'industrie. Il semblerait que les travailleurs du secteur vert soient encore nombreux à occuper des emplois non stables, de faible technologie et pour lesquels l'aspect sécurité et santé au travail est loin d'être un sujet de préoccupation majeur.

Cet article analyse aussi les relations de travail. Toutes les centrales d'énergie examinées dans ce rapport possédaient des syndicats. Or la plupart des représentants syndicaux ne sont pas toujours élus par le biais d'élections démocratiques et directes. Les Chinois ne jouissent pas de la liberté syndicale, ce qui pose un problème pour la mise en place et le déroulement de la négociation salariale dans les secteurs verts comme l'industrie éolienne.

L'article sur la République de Corée examine aussi les salaires et la sécurité et la santé au travail. Des doutes subsistent quant au niveau des salaires proposés pour les nouveaux emplois créés dans le cadre du projet de restauration des quatre fleuves. Pour 140 000 de ces nouveaux emplois, la période d'emploi est inférieure à dix mois. Parmi ceux-ci figurent aussi 558 emplois pour lesquels les travailleurs perçoivent 63 530 wons coréens (moins de 60 dollars E.-U.) par jour et sont recrutés pour une période ne dépassant pas soixante jours. Ainsi, selon une enquête menée sur les travailleurs ayant touché des indemnités de chômage après avoir travaillé dans l'une des 389 entreprises ayant participé au projet, 2 425 nouveaux emplois ont été créés entre décembre 2009 et fin avril 2010, dont 95 pour cent, soit 2 295 nouveaux emplois, auraient été occupés par des journaliers, le nombre de «bons» emplois (travailleurs permanents et travailleurs titulaires d'un contrat de travail de plus d'un an) n'étant que de 130. Cela révèle une partie de la triste réalité qui se cache derrière la façade de la prétendue création d'emplois verts. Le projet aurait également eu des effets néfastes sur l'emploi, détruisant l'emploi de 700 travailleurs qui ramassaient des granulats naturels ainsi que l'emploi de 24 000 fermiers, et, si l'on comptabilise les familles de ces travailleurs et fermiers, on peut chiffrer à 64 000 le nombre de personnes qui ont perdu leur emploi et leurs moyens de subsistance.

Pour ce qui est des questions de sécurité et de santé au travail, nombreux sont les articles de presse et reportages qui font état d'accidents du travail

survenus sur les chantiers du projet et ayant blessé des travailleurs, voire causé la mort de certains. Selon cette même enquête, les travailleurs effectuent des heures de travail plus nombreuses que la durée légale du travail sur 153 des 154 chantiers du projet. Le rapport entre le nombre de décès et le nombre total d'accidents du travail survenus dans le cadre du projet s'élève à 30 pour cent, ce qui est dix fois supérieur au rapport moyen (2,7 pour cent) enregistré dans l'industrie du bâtiment en République de Corée.

Le projet serait également à l'origine d'un problème structurel. L'industrie du bâtiment pourrait connaître une crise de l'emploi après l'achèvement du projet, car il y aura peu, voire pas de possibilités d'emploi durable dans le cadre du projet vu que la gestion et la maintenance des installations mises en place ne vont requérir qu'une faible quantité de main-d'œuvre.

S'agissant des conditions de travail dans le secteur des énergies renouvelables en Afrique du Sud, l'étude de ce pays prend comme exemple la fabrication de chauffe-eau solaires. Selon les données fournies par le Labour Research Service, les conditions actuelles d'emploi tendent à se concentrer autour des minima légaux. Elles varient d'un secteur à l'autre et sont restées inchangées ces quelques dernières années. Il semblerait aussi que le principe du travail décent soit observé, bien que ses effets positifs varient selon les secteurs. Mais cela ne concerne que les travailleurs qui sont couverts par les conventions collectives, à l'exclusion de ceux qui travaillent dans le secteur informel.

Quant à la question de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, selon Eurostat, le salaire horaire brut des femmes était, en 2009, inférieur de 17 pour cent en moyenne à celui des hommes dans l'Union européenne des 27. L'écart de salaire entre les hommes et les femmes va bien au-delà du postulat «à travail égal, salaire égal», puisqu'il touche à divers aspects: la façon dont les compétences des femmes sont évaluées par rapport à celles des hommes dans l'organisation d'une entreprise; la ségrégation professionnelle du fait que les femmes et les hommes ont encore tendance à travailler dans des secteurs et des emplois différents; d'autres inégalités sur le marché du travail qui s'exercent au détriment des femmes essentiellement, et notamment la part disproportionnée qu'elles assument dans les responsabilités familiales et les difficultés qu'elles rencontrent à concilier la vie privée et la vie professionnelle. Il va sans dire que ces tendances ont également cours dans le secteur des énergies renouvelables et des déchets. La négociation collective peut être un instrument de poids dans l'instauration de l'égalité des chances, car elle peut préparer les travailleurs (les femmes comme les hommes) et les entreprises à relever les défis actuels et futurs que pose le marché du travail.

L'étude sur le secteur des déchets en Europe s'est intéressée tout particulièrement au dialogue social et à la négociation collective. En fait, le dialogue social dans le secteur des déchets n'est pas encore institutionnalisé au niveau européen. Dans les pays ayant fait l'objet de l'étude, la composition des partenaires sociaux, la couverture et la portée de la négociation collective diffèrent sensiblement.

Le rapport du BIT (2012a) insiste très clairement sur l'importance des syndicats dans l'écologisation de l'économie. Il affirme qu'«étant donné que la conversion écologique de l'économie va entraîner de profonds changements dans les processus de production et les technologies, ainsi que des réallocations d'emplois, une coopération étroite entre le gouvernement et les partenaires sociaux sera indispensable à la réussite de cette transformation». En effet, la Déclaration de Rio de 1992 désigne les partenaires sociaux et le tripartisme comme étant des mandants et mécanismes indispensables pour relever les défis et exploiter les possibilités offertes par la transition vers une économie verte, en ce qui concerne notamment: *a)* la productivité; *b)* le développement des compétences et l'employabilité; *c)* la dynamique des revenus; *d)* les normes du travail; et *e)* l'acceptation de réformes environnementales et de l'écologisation de l'économie. A cet effet:

- les partenaires sociaux peuvent contribuer à définir comment réaliser des gains de productivité et les répartir entre les travailleurs et les entreprises;
- le dialogue social peut permettre aux mécanismes et organismes nationaux de connaître les implications qu'une transition vers une économie verte peut avoir sur les qualifications et les perspectives d'emploi;
- il convient de promouvoir l'amélioration des compétences et d'organiser des programmes de formation à l'intention des travailleurs;
- il importe de garantir des transitions justes pour les travailleurs et les entreprises;
- il convient de s'assurer que les normes du travail sont, au minimum, respectées et, dans l'idéal, améliorées dans le contexte de l'écologisation;
- les mesures sont plus efficaces et durables lorsqu'elles font l'objet de consultations et qu'elles sont inclusives.

Le rôle des syndicats se manifeste de manières très diverses selon les pays à l'étude dans ce numéro. Ainsi, en République de Corée, cela fait des décennies que les syndicats exercent leur activité dans un milieu qui leur est hostile. Les syndicats ont donc eu tendance à être méfiants lors des consultations et négociations bipartites ou tripartites avec le gouvernement et les employeurs au sujet de questions de fond concernant les travailleurs et les syndicats. De ce fait, ils se sont essentiellement employés à maintenir les emplois et sites existants et ne se sont montrés guère disposés à accorder l'attention voulue aux vastes projets sociaux visant à garantir une bonne transition vers une économie verte et à créer de nouveaux emplois verts.

Le très faible taux de syndicalisation (9,8 pour cent en 2010) participe sans doute de cette attitude défensive des syndicats en République de Corée. Par ailleurs, la majeure partie des syndicats de ce pays s'est essentiellement

organisée dans les secteurs à haute intensité d'énergie et de ressources comme les secteurs de l'automobile, de la construction navale et de l'électricité, tandis que les travailleurs du secteur de l'écologie comme celui des énergies renouvelables sont peu nombreux à s'être organisés en syndicats.

S'agissant de la coopération avec le mouvement environnemental, l'auteur de l'article regrette que les syndicats n'aient pas coopéré avec les ONG pour promouvoir la transition vers une économie verte ainsi que la création d'emplois verts. Les exemples de coopération sont rares en Corée. On observe toutefois quelques initiatives prises dans ce sens au cours des années 1980, à savoir les campagnes visant à éliminer la pollution et les accidents industriels et à lutter contre la tentative du gouvernement de privatiser l'industrie de l'électricité. Or cette lacune a des chances d'être comblée du fait de la mise en place, en 2011, d'un vaste réseau de solidarité, le «Solidarity for Climate Justice in Korea» (Mouvement de solidarité pour la justice climatique en Corée), qui s'emploie à promouvoir le programme de lutte contre le changement climatique et comporte toute une diversité de mouvements sociaux et environnementaux ainsi que des ONG et des syndicats. Si de telles alliances et réseaux continuent de se forger entre les mouvements environnementaux, les ONG et les syndicats, on va voir s'ériger, en République de Corée, une force vive capable de mettre en œuvre un programme de lutte contre le changement climatique et de transition vers une économie verte.

En Chine, la crainte pour les travailleurs de perdre leur emploi a été évoquée comme étant l'un des principaux facteurs qui les empêchent de soutenir la transition vers une économie verte. Compte tenu des nombreux licenciements induits par cette transition, le système actuel de sécurité sociale risque de ne pas être en mesure d'offrir une protection suffisante aux travailleurs licenciés du secteur de l'énergie traditionnelle. Les syndicats se sont penchés sur cette problématique et, dans le milieu des années 1990, afin de répondre aux protestations grandissantes des agents des grandes entreprises étatiques qui se sont retrouvés à la rue, la Fédération des syndicats de Chine (FSC), le syndicat officiel en Chine, et quelques collectivités locales ont mis en œuvre des politiques actives du marché du travail qui proposaient aux travailleurs licenciés des programmes de recyclage et des services de recrutement.

En Afrique du Sud, les syndicats se sont davantage impliqués. Vers la fin de l'année 2010, le Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) a publié, en avant-projet, un document de réflexion intitulé *A growth path towards full employment* («Une stratégie de croissance vers le plein emploi»). Ce document expose la stratégie préconisée par la fédération pour transformer l'économie du pays et faire en sorte que les gens aient accès à un travail décent, à un logement, à une éducation de qualité, à des soins de qualité, à une couverture complète de sécurité sociale, ainsi qu'à l'eau, à l'énergie et à l'assainissement. Il orchestre par la même occasion la campagne en faveur d'un million d'emplois climatiques, campagne qui fournit un programme argumenté à l'Etat en vue de le mobiliser sur des questions de choix stratégiques et donne

l'occasion de contester les politiques économiques libérales qui sous-tendent le programme de développement de l'Afrique du Sud.

La fédération syndicale participe aux activités de renforcement des capacités afin d'accompagner les éducateurs et les responsables syndicaux dans tout ce qui touche au changement climatique et à l'énergie, et elle a mis sur pied un groupe de recherche et de développement pour coordonner son travail et en assurer le suivi dans le domaine de l'efficacité énergétique et des énergies renouvelables. En 2012, elle a organisé une conférence internationale sur l'énergie qui a réuni un certain nombre d'experts en énergie, de militants pour l'environnement, d'universitaires et de syndicalistes venus d'Europe, d'Amérique latine, des Etats-Unis, d'Asie et d'Afrique et qui ont pu confronter leurs expériences et échanger leurs points de vue sur les énergies renouvelables et les modèles de propriété sociale. A la suite de ces initiatives, le COSATU a soumis des propositions à son comité exécutif national pour qu'il examine la question de la propriété collective dans le cadre de la politique gouvernementale visant à accroître l'offre d'énergies renouvelables dans le système énergétique d'Afrique du Sud. Il a mobilisé le gouvernement sur des questions de stratégie politique comme, entre autres, le Plan national de gestion intégrée des ressources (Integrated Resource Plan 2010), le Livre vert sur le changement climatique et la proposition du Département de l'énergie consistant à externaliser la fourniture d'énergies renouvelables à des producteurs d'énergie indépendants.

En mars 2012, le Syndicat national des métallurgistes d'Afrique du Sud (NUMSA), un syndicat affilié au COSATU, a présenté un point de vue syndical sur le chauffage solaire de l'eau à la Commission consultative sur le chauffage solaire de l'eau (constituée d'organisations d'employeurs, de grandes entreprises et autres parties prenantes associées à l'industrie du chauffage solaire de l'eau); en agissant ainsi, le syndicat est convaincu qu'il peut jouer un rôle positif en matière de sensibilisation et d'élaboration des politiques. Le NUMSA occupe également une position stratégique dans le secteur manufacturier et il peut, par l'intermédiaire de ses comités syndicaux, récupérer une mine d'informations et de connaissances qui peuvent être utilisées pour établir le profil des nouvelles industries associées au secteur des énergies renouvelables. Cela devrait permettre de combler certaines des lacunes existantes et de définir par exemple le champ d'application du secteur, les conditions de travail, les besoins en compétences, la création d'emplois et l'attachement à les défendre.

En Europe, les travaux de recherche effectués dans le cadre du projet Walqing² ont permis d'identifier plusieurs initiatives entreprises par les partenaires sociaux pour garantir la qualité du travail dans les nouveaux emplois et les emplois en pleine expansion. Ces initiatives portent notamment sur

2. Le projet Walqing traite de l'objectif de l'UE de créer «davantage et de meilleurs emplois» (voir <http://www.walqing.eu/index.php?id=3>).

la négociation collective qui reste puissante dans certains pays, mais faible dans d'autres. Au Danemark, par exemple, le rôle des usagers et les procédures de passation des marchés publics ainsi que la question de la sécurité et de la santé au travail figurent à l'ordre du jour de la négociation collective; des initiatives de formation ont été mises en place (mais ce secteur est encore considéré comme un secteur générique à faibles qualifications). En Bulgarie, il s'agit de l'intégration des groupes vulnérables (les Roms) dans le secteur des déchets. En Italie, certains services propres à l'environnement ont été externalisés à des coopératives sociales qui sont tenues d'appliquer les mêmes conditions de travail que les autres entreprises. Or, dans certains cas, l'externalisation des tâches à une coopérative sociale peut donner lieu à un dumping «contractuel» destiné à réduire les taxes afférentes aux entreprises. Mais, si l'action syndicale se doit d'être coordonnée au niveau européen, cela ne signifie pas que tous les participants seront intéressés et participeront de la même manière. Dans ce secteur, tout comme dans d'autres secteurs en Europe, il importe de «combler les lacunes institutionnelles», notamment pour les nouveaux Etats membres.

C'est ce que met aussi en exergue l'auteur de l'article qui s'intéresse aux problèmes spécifiques des femmes. Le dialogue social dans le secteur des énergies renouvelables fait encore défaut, tant au niveau du processus que du mécanisme, et pourtant les représentants syndicaux et les représentants des employeurs pourraient, s'ils étaient bien sensibilisés, aider les femmes à accéder de différentes manières à ce secteur. Même s'il fait partie intrinsèque du secteur global de l'énergie, le secteur des énergies renouvelables mérite une attention toute particulière compte tenu de sa capacité de production croissante. Cela signifie également que les syndicalistes et les représentants des employeurs doivent recevoir une formation pour faire face aux problèmes suscités par l'apparition de nouveaux emplois et pour proposer toute une panoplie de solutions viables. Tout d'abord, promouvoir l'éducation, la formation et le développement des compétences pour les femmes – qui sinon seraient confrontées à un manque de qualifications, de compétences et de connaissances techniques indispensables pour pouvoir prétendre à des emplois verts – pourrait contribuer à lever les obstacles. Les données fournies par l'OCDE montrent que les femmes sont encore sous-représentées parmi les diplômés en sciences, en technologie, en mécanique et en mathématiques, et que les programmes de formation professionnelle continuent d'être considérés comme des options surtout destinées aux hommes. Les recherches empiriques menées dans le cadre du WiRES (Sommet international des femmes en recherche en ingénierie) donnent à penser que les exigences professionnelles requises pour occuper un poste dans le secteur des énergies renouvelables (comme la mobilité internationale et l'expérience dans le secteur de l'électricité) tendent à en exclure les femmes.

Comme il reste encore beaucoup à faire pour s'assurer que les emplois créés au nom de l'économie verte sont décents, tous les auteurs des articles présentés dans ce numéro préconisent de garantir une meilleure cohérence des politiques, de promouvoir des alliances sociales grâce à la participation syndicale et d'améliorer les conditions de travail dans les emplois verts.

Les chefs d'Etat et de gouvernement ont également confirmé la nécessité d'atteindre ces objectifs dans leur «vision commune» du document final de Rio+20 intitulé *L'avenir que nous voulons* (Nations Unies, 2012). Pour ce qui est de la cohérence des politiques, ils ont affirmé l'importance d'«intégrer davantage les aspects économiques, sociaux et environnementaux du développement durable à tous les niveaux, en tenant compte des liens qui existent entre ces divers aspects, de façon à assurer un développement durable dans toutes ses dimensions»³. Au sujet de la participation syndicale, ils ont réaffirmé «l'importance de la participation des travailleurs et des syndicats à la promotion du développement durable. En tant que représentants des travailleurs, les syndicats sont des partenaires importants pour ce qui est de faciliter la réalisation du développement durable, notamment sa dimension sociale. L'information, l'éducation et la formation à tous les niveaux, y compris sur le lieu de travail, sont essentielles pour renforcer la capacité des travailleurs et des syndicats à appuyer la réalisation du développement durable»⁴. L'importance de promouvoir le travail décent pour tous est aussi soulignée plusieurs fois, et il est notamment reconnu que «les travailleurs devraient avoir accès à l'éducation, à l'acquisition de compétences, aux soins de santé, à la sécurité sociale, aux droits fondamentaux sur le lieu de travail, à la protection sociale et juridique, y compris à la sécurité et à la santé au travail, et à des possibilités de travail décent»⁵.

Il est maintenant de la responsabilité des gouvernements de tout mettre en œuvre pour honorer ces déclarations d'intention au niveau national, en coopération avec les partenaires sociaux – représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs –, et de s'assurer que ces déclarations ne resteront pas lettre morte.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) peut contribuer à accompagner ses mandants dans cette action. Lors de la 316^e session du Conseil d'administration du BIT, en novembre 2012, elle a discuté des priorités à définir et des suites concrètes à donner aux conclusions de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable de 2012. Elle y a abordé des questions comme les objectifs de développement durable, les socles de protection sociale, le renforcement des capacités en faveur du dialogue social, et la

3. Paragraphe 3.

4. Paragraphe 51.

5. Paragraphe 152.

prochaine discussion générale sur le développement durable, le travail décent et les emplois verts qui a été inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail qui se tiendra en juin 2013.

L'OIT devra créer un cadre propice à une transition juste vers une économie verte qui laisse une large place à la dimension sociale. Ce cadre pourrait prendre la forme d'un instrument de l'OIT, comme l'ont récemment proposé les participants d'un groupe de travailleurs de l'Asie et du Pacifique après avoir, pendant trois jours, échangé leurs points de vue avec les gouvernements et les employeurs lors de la Conférence de l'OIT sur les emplois verts en Asie qui s'est tenue en Indonésie en septembre 2012⁶. Même si l'OIT dispose d'un certain nombre de conventions et recommandations susceptibles de guider les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, et de les aider à mettre en œuvre une transition juste vers une société plus verte (Olsen, 2010), un cadre plus spécifique aurait l'avantage de préciser à quel moment et comment ces normes pourraient être utilisées. Un cadre propice à une transition juste devra tenir compte de plusieurs éléments, mais une bonne gouvernance comportant notamment la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques et à la mise en œuvre des changements tant au niveau de l'entreprise qu'aux niveaux national et international s'avère indispensable, tout comme le recours au dialogue social et la référence aux normes internationales du travail.

Il importera également de trouver une définition plus précise des emplois verts. Les chercheurs et les hommes de terrain ne se sont pas encore, à ce jour, mis d'accord sur une définition commune des emplois verts. La plupart ont une vision industrielle, identifiant les emplois verts dans les industries censées générer des produits et des services verts. La définition de l'OIT et du PNUE, qui figure dans le rapport *Emplois verts: pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone* de 2008, est plus large. Elle comprend les emplois dans les secteurs verts de même que les professions vertes. Elle inclut aussi les emplois dans des parties de secteurs non verts, comme l'agriculture, la foresterie, le bâtiment, l'industrie manufacturière ou le transport, qui contribuent toutefois à la préservation de l'environnement. Nombreux sont les gouvernements qui mettent au point leur propre définition des emplois verts soit pour pouvoir collecter des statistiques soit pour concevoir des stratégies politiques. Quoi qu'il en soit, il n'existe bien souvent aucun consensus national sur ce qui est vert et sur ce qui ne l'est pas. En octobre 2013, l'OIT accueillera la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) à l'occasion de laquelle elle présentera un document passant en revue les pratiques en vigueur dans certains pays sélectionnés, et elle proposera une définition normalisée des emplois verts qui pourrait être utilisée par les pays de toutes les régions et à tous les niveaux de développement économique et social. Cette définition sera plus qu'utile pour mettre en place un cadre propice à une transition juste.

6. Voir <http://www.ituc-csi.org/asian-trade-unions-take-up-the.html?lang=en>.

Afin d'évaluer dans quelle mesure les emplois verts sont des emplois décents ou de savoir comment faire progresser les conditions de travail dans les emplois verts, des indicateurs statistiques sont également indispensables. L'OIT devrait proposer – dans le cadre propice à une transition juste – des points de repère et des conseils sur la façon d'utiliser ses indicateurs du travail décent. Pour faire suite à une réunion tripartite d'experts qui s'est tenue en septembre 2008, le Conseil d'administration a accepté de tester une méthodologie globale pour mesurer le travail décent au cours de l'année 2009 en dressant une liste de définitions précises d'indicateurs du travail décent et en préparant des profils nationaux de travail décent pour un certain nombre de pays pilotes. La 18^e CIST a approuvé cette méthodologie. Un projet étalé sur quatre ans (2009-2013), *Mesure et suivi du travail décent (MAP)*, s'attache à faciliter l'identification d'indicateurs du travail décent qui sont pertinents à l'échelon national (à partir de la liste adoptée lors de la réunion tripartite d'experts qui s'est tenue en septembre 2008), à soutenir les mécanismes de collecte de données et à utiliser les données recueillies pour effectuer une analyse du travail décent en vue de mieux intégrer les objectifs du travail décent dans les politiques nationales (BIT, 2012b).

Si l'OIT pouvait mettre au point et adopter un instrument relatif au cadre propice à une transition juste, prenant en compte les éléments mentionnés ci-dessus – et si les Etats Membres pouvaient le ratifier et l'appliquer –, nous serions davantage en mesure de garantir que l'économie verte peut être une économie socialement durable.

Références

- BIT. 2012a. *Vers le développement durable: travail décent et intégration sociale dans une économie verte*, résumé exécutif, Genève. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_181792.pdf.
- . 2012b. *Mesure et suivi du travail décent (MAP)*, résumé du projet, Genève. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_175760.pdf.
- Olsen, L. 2010. «Favoriser une transition juste: le rôle des normes internationales du travail», *Journal international de recherche syndicale*, vol. 2, n° 2, Genève. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_153350.pdf.
- Nations Unies. 2012. *L'avenir que nous voulons*, document final adopté à la Conférence des Nations Unies sur le développement durable (Rio+20), Rio de Janeiro. Disponible à l'adresse http://www.un.org/french/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/CONF.216/L.1.

Les politiques de croissance verte et le «Nouveau Pacte vert» en République de Corée ont-ils créé des emplois verts décents?

Young-Bae Chang

Institut des sciences et technologies et Secrétariat international de la Fédération des syndicats des travailleurs des services publics et des transports (KPTU), Séoul, République de Corée

Jae-Kak Han

Institut de l'énergie et du climat pour une transition équitable (ECPI), Séoul, République de Corée

Hyun-Woo Kim

Institut de l'énergie et du climat pour une transition équitable (ECPI), Séoul, République de Corée

Ce document a été initialement préparé pour être présenté à l'atelier organisé par le Réseau mondial de recherches syndicales de Global Unions (GURN) et la Confédération syndicale internationale (CSI) sur le thème «Une économie verte qui fonctionne pour le progrès social», à Bruxelles, Belgique, les 24 et 25 octobre 2011. Les auteurs souhaitent remercier Lene Olsen, du Bureau international du Travail (BIT), pour ses commentaires constructifs sur la première version de ce document, qui ont été très utiles pour sa révision. Lors de cette dernière, nous avons également bénéficié d'un autre document auquel deux d'entre nous ont participé en tant que coauteurs et qui a été financé par le bureau sud-coréen de la Fondation Friedrich-Ebert (Kim, Han et Park, 2012). Les erreurs et omissions qui subsistent dans ce document relèvent entièrement de la responsabilité des auteurs.

Depuis 2008, le gouvernement de la République de Corée a mis en place des politiques de croissance verte et de relance verte très controversées qui ont suscité des débats houleux dans la société quant à l'authenticité de l'écologisation de l'économie et à leur impact social.

Nous allons essayer, dans ce document, de faire une évaluation préliminaire de ces politiques, à partir de la littérature existante, pour voir si elles ont contribué à la création d'emplois verts et examiner la qualité de ces emplois¹. Nous allons dans cet objectif présenter brièvement les grandes lignes et les principaux éléments de ces politiques de croissance et de relance vertes du gouvernement. Nous essaierons ensuite d'analyser ces politiques pour savoir si elles ont bien produit les résultats attendus et atteint leurs objectifs sociaux, en analysant notamment leur impact sur la création d'emplois verts et la qualité de ces emplois (au regard du travail décent). Cet examen intervient à un moment opportun, car de nombreuses critiques s'élèvent pour dire que les objectifs de ces politiques vertes relèvent plutôt de la rhétorique au niveau de la création d'emplois verts décents. En outre, nous allons tenter de comparer l'impact sur la création d'emplois verts décents et durables de deux options politiques différentes, à savoir le projet de «restauration des quatre fleuves», qui est au cœur de la politique de croissance verte du gouvernement, et la politique de promotion de la production et de l'utilisation des énergies renouvelables, très négligée par le gouvernement. Nous proposerons également une perspective critique sur la façon dont les politiques de croissance et de relance vertes du gouvernement ont contribué à préparer le pays au changement climatique, à la mutation consécutive de l'industrie et à la transformation de la structure globale de l'emploi dans l'industrie.

A titre de conclusion, nous suggérons une réorientation drastique des politiques de croissance et de relance vertes du gouvernement, en choisissant de nouvelles priorités, afin d'atteindre leurs objectifs et de contribuer à la mise en place d'une économie verte et d'emplois verts décents en République de Corée.

L'augmentation des émissions de gaz à effet de serre en République de Corée et les réponses politiques à ce défi

Les émissions totales de gaz à effet de serre (GES) de la République de Corée s'élevaient en 2006 à 599,5 millions de tonnes d'équivalent CO₂, soit deux fois plus qu'en 1990. Au cours de cette période, le taux de croissance annuel moyen des émissions était de 4,5 pour cent, soit le taux le plus élevé des pays de l'OCDE. En conséquence, les émissions de GES par habitant ont pratiquement doublé de 1990 à 2006, passant de 6,95 tonnes d'équivalent CO₂ à 12,41 tonnes.

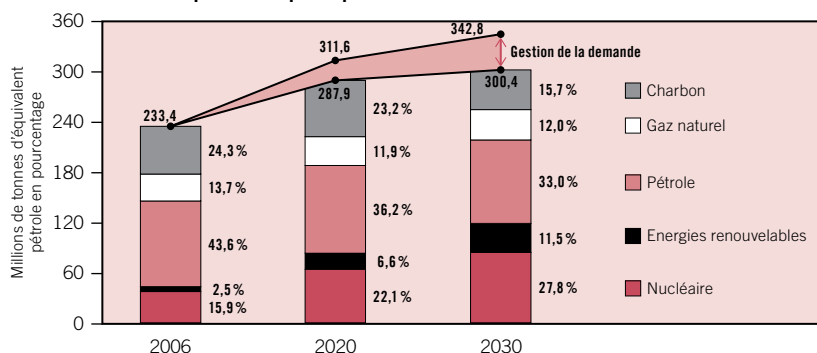
1. Pour avoir une tentative de définition des emplois verts, voir PNUE et coll., 2008.

Au niveau des variations sectorielles, le secteur de l'énergie est responsable de 84,3 pour cent du total des émissions de GES, avec 554 millions de tonnes d'équivalent CO₂; les processus industriels sont à l'origine de 10,6 pour cent de ces émissions, avec 63,7 millions de tonnes d'équivalent CO₂; les déchets sont à l'origine de 2,6 pour cent des émissions, avec 15,4 millions de tonnes d'équivalent CO₂; et l'agriculture, de 2,5 pour cent, avec 15,1 millions de tonnes d'équivalent CO₂. Au sein du secteur de l'énergie, la production d'électricité est responsable de 35,5 pour cent des émissions totales de GES; l'industrie, de 31,3 pour cent; les transports, de 19,8 pour cent; les ménages et le commerce, de 11,3 pour cent; et le secteur public et autres, de 0,9 pour cent. Les émissions de GES dues à la production d'électricité, aux transports et à la consommation d'énergie de l'industrie ont augmenté de façon substantielle (ministère de l'Economie de la connaissance, 2009).

En 2008, la consommation annuelle d'énergie de la République de Corée était de 226 millions de tonnes d'équivalent pétrole, ce pays étant ainsi le dixième consommateur du monde, avec une part de 2,1 pour cent de la consommation mondiale. Le pays est également très dépendant des importations d'énergie de l'étranger, la consommation totale d'énergie en 2005 provenant à 97 pour cent d'énergies importées de l'étranger. Toujours en 2005, la République de Corée était le quatrième importateur de pétrole et le huitième importateur de gaz du monde: elle est donc très vulnérable à la crise mondiale de l'énergie. Le pays doit donc réduire sa forte dépendance vis-à-vis des importations d'énergies, gérer sa demande et réduire sa consommation d'énergie, mais le gouvernement s'accroche encore à des politiques énergétiques orientées vers l'offre.

Le plan national pour l'énergie du gouvernement prévoit une hausse annuelle de la demande totale d'énergie de 1,1 pour cent, qui atteindrait 300,4 millions de tonnes d'équivalent pétrole en 2030, soit 32 pour cent de plus qu'en 2006. Dans ce scénario, la demande d'énergie par habitant

Figure 1. Les prévisions du gouvernement en matière de consommation d'énergie et les options en matière de bouquet énergétique pour la République de Corée de 2006 à 2030



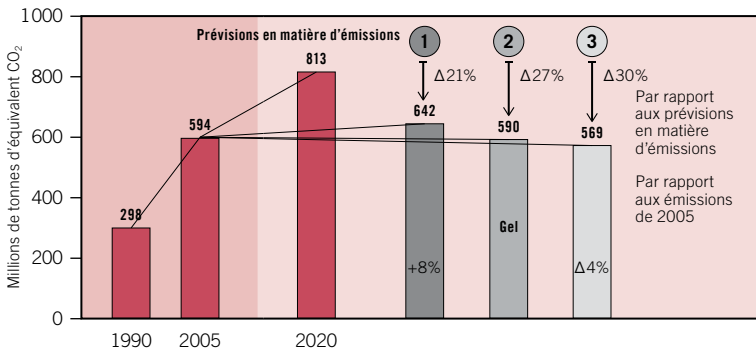
passerait de 4,83 tonnes d'équivalent pétrole en 2006 à 5,84 tonnes d'équivalent pétrole en 2020, pour arriver à 6,18 tonnes d'équivalent pétrole en 2030 (Bureau du Premier ministre, 2008).

La République de Corée fait partie des pays «non signataires qui n'ont pas pris d'engagement», mais les pressions de la communauté internationale sont de plus en plus fortes pour que le pays prenne sa part de responsabilité dans la réduction des émissions de GES, en fonction de la taille de son économie et de sa part de la consommation d'énergie dans le monde. Lors du Sommet du G8 au Japon en 2008, le Président de la République de Corée, M. Myung-Bak Lee, a déclaré que son pays serait un précurseur dans la lutte contre le changement climatique et fixerait donc des objectifs de réduction de ses émissions de GES.

Un an plus tard, en 2009, le gouvernement annonçait qu'il prévoyait de réduire ses émissions de GES de 30 pour cent d'ici à 2020 par rapport au scénario de base (4 pour cent de moins que le total des émissions de GES de 2005). La République de Corée semble avoir promis de s'engager dans une approche progressive de réduction des émissions de GES, mais les objectifs de réduction des émissions proposés par le gouvernement se fondent sur le scénario de base, et en 2020 la République de Corée continuera d'avoir des émissions de GES deux fois plus élevées qu'en 1990.

Le pays est le neuvième émetteur de GES et se situe au 22^e rang mondial pour les émissions cumulées de GES. Si l'on considère que 41 pays dans le monde se sont engagés à une réduction obligatoire de leurs émissions de GES comme le prévoit le Protocole de Kyoto, l'objectif proposé par le gouvernement pour la réduction des émissions de GES laisse vraiment à désirer (Lee, 2009).

Figure 2. Le scénario de réduction des émissions de GES du gouvernement de 1990 à 2020



Source: Comité présidentiel pour la croissance verte, 2010.

La stratégie de croissance verte du gouvernement

Le 15 août 2008, le Président Lee a annoncé que la stratégie de «croissance verte à faibles émissions de carbone» deviendrait le nouvel objectif national pour les soixante prochaines années. Selon lui, la croissance verte représente une croissance durable permettant de réduire les émissions de GES et la pollution, et il s'agit du nouveau paradigme national de développement qui servira de nouveau moteur à la croissance et créera de nouveaux emplois grâce aux technologies vertes et aux énergies propres. La croissance verte, selon lui, donnera à la République de Corée la possibilité de rejoindre le groupe de tête des pays, et c'est la seule voie de développement pour le pays, confronté à une crise de l'environnement et des ressources. En février 2009, le gouvernement a créé le Comité présidentiel pour la croissance verte et une nouvelle loi, intitulée «Loi fondamentale pour une croissance verte à faible intensité de carbone», a été adoptée en janvier 2010.

En janvier 2009, le gouvernement a annoncé un plan de relance appelé «Green New Deal» (Nouveau Pacte vert), qui structure la politique de croissance verte à faibles émissions de carbone. L'objectif de ce plan est de créer des emplois tout en protégeant l'environnement, l'ambition étant de créer 960 000 emplois en investissant 50 000 milliards de wons sud-coréens (environ 40 milliards de dollars des Etats-Unis) en quatre ans (de 2009 à 2012) (ministère de la Stratégie et des Finances, 2009a). En juillet 2009, le gouvernement a également publié une stratégie nationale de croissance verte et présenté trois thématiques principales et dix orientations politiques pour atteindre les objectifs de la stratégie de croissance verte, qui sont repris dans le tableau ci-dessous (Comité présidentiel pour la croissance verte, 2009).

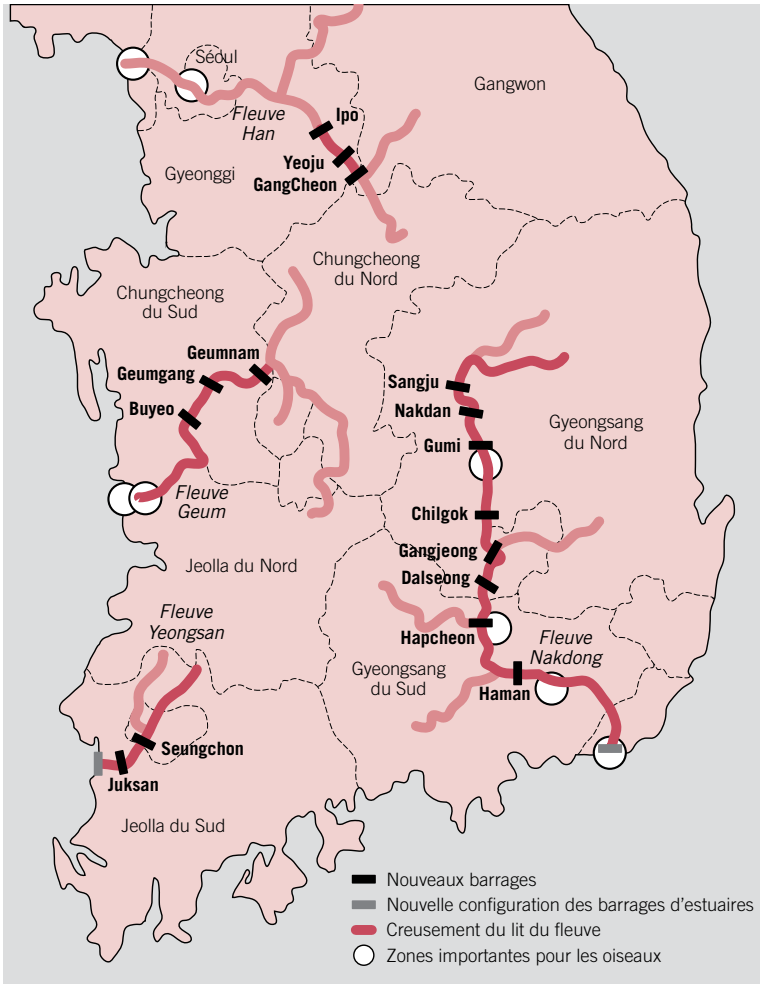
Cependant, dans quelle mesure la stratégie de croissance verte du gouvernement respecte-t-elle l'environnement? Tout d'abord, la stratégie met plus l'accent sur le volet «croissance» que sur le volet «respect de l'environnement». La politique du nucléaire nous permet de comprendre clairement

Tableau 1. Les principales composantes de la stratégie de croissance verte du gouvernement

Les trois principales thématiques et les dix orientations politiques de la croissance verte du gouvernement	
Adaptation à l'évolution climatique et indépendance énergétique	1. Réduction des émissions de GES par l'efficacité énergétique 2. Au-delà du pétrole et indépendance énergétique 3. Renforcement de la capacité d'adaptation
Créer un nouveau moteur de croissance	4. Développer les technologies vertes en tant que nouveau moteur de croissance 5. Ecologisation de l'industrie et promotion des industries vertes 6. Renforcement de la structure industrielle 7. Construction de l'infrastructure nécessaire à l'économie verte
Améliorer le niveau de vie et le statut de la nation	8. Construction d'un territoire vert et des transports verts 9. La révolution verte au quotidien 10. Créer et montrer un modèle de croissance verte

Source: Comité présidentiel pour la croissance verte, 2009.

Le projet de restauration des quatre fleuves



Il conviendrait d'examiner d'un œil plus critique la situation actuelle du projet de restauration des quatre fleuves, qui est au cœur de la stratégie de croissance verte du gouvernement. Le budget annuel alloué à ce projet est de 22 200 milliards de won sud-coréens (environ 20 milliards de dollars des Etats-Unis), soit 8 pour cent du budget national annuel du gouvernement. Pour mobiliser tout cet argent pour ce projet, des budgets essentiels comme celui des services publics, de la sécurité sociale ou de la construction de chemins de fer ont été rabotés.

Le projet de restauration des quatre fleuves consiste essentiellement à construire 16 barrages sur les quatre principaux fleuves (Han, Nakdong, Geum et Yeongsan. Voir carte ci-dessus) de la République de Corée, draguer leurs berges pour élargir les fleuves à plus de 200 mètres de large et creuser leurs lits à six mètres de profondeur, et endiguer chacun de ces fleuves.

D'après le gouvernement, les objectifs de ce projet sont les suivants:

- sécuriser les ressources en eau pour se prémunir de pénuries d'eau et s'adapter au changement climatique;
- gérer les crues;
- améliorer la qualité de l'eau et restaurer les écosystèmes;
- créer des espaces de loisirs multiples pour les habitants;
- favoriser le développement local autour des fleuves.

Toutefois, ces objectifs ne sont ni réalistes ni appropriés. Tout d'abord, il n'existe pas de pénurie d'eau en République de Corée, un pays avec une pluviométrie annuelle suffisante, qui dispose de montagnes et de bonnes installations d'approvisionnement en eau. Le problème vient plutôt de la consommation excessive d'eau par habitant (40,02 litres par personne par jour), soit deux à six fois plus que dans d'autres pays développés.

Deuxièmement, les grands fleuves du pays sont d'ores et déjà équipés contre les inondations. Quatre-vingt-dix-huit pour cent des inondations ne se produisent pas sur les fleuves du projet, mais sur leurs affluents. Par contre, la montée des eaux consécutive à la construction des barrages prévus risque d'entraîner l'immersion et l'inondation des abords des fleuves.

Troisièmement, pour améliorer la qualité de l'eau, la priorité devrait être d'empêcher le déversement de polluants dans les fleuves et leurs affluents. Le stockage de l'eau dans 22 barrages provoquera inévitablement une détérioration de la qualité de l'eau.

Quatrièmement, les agriculteurs locaux ont été expulsés de leurs terres autour des fleuves et remplacés par des entreprises spéculatives comme des casinos ou des agences immobilières. On est bien loin de la création de communautés locales durables.

Pour toutes ces raisons, les partis d'opposition et plus de 2 400 personnalités se sont fermement opposés à ce projet de restauration des quatre fleuves, dès sa phase de planification, et 70 pour cent de la population y sont opposés. Ces deux dernières années, un grand nombre de manifestations et de campagnes ont été mises sur pied contre ce projet par les organisations de protection de l'environnement et les acteurs sociaux, quatre des principales organisations religieuses, ainsi que les partis d'opposition. En 2010, un moine bouddhiste appelé Moonsu s'est immolé par le feu pour protester contre le projet. En dépit de cette opposition et de la résistance de la société civile et des partis d'opposition, la moitié du projet a été réalisée en un an seulement dans une sorte de blitzkrieg sans auditions publiques. En attendant, de magnifiques paysages de bancs de sable et de marais ont disparu des berges des fleuves, les poissons et les oiseaux ont perdu leur habitat, et l'ancien patrimoine culturel a été détruit. Des dégâts irréversibles ont été commis contre les écosystèmes et le paysage.

Il est impossible de prétendre que le projet de restauration des quatre fleuves est une politique d'adaptation au changement climatique. Ce projet va plutôt augmenter les émissions de gaz à effet de serre en détruisant des zones humides et en consommant de grandes quantités de combustible fossile pour construire d'immenses barrages et pour les travaux de dragage à grande échelle. D'un point de vue écologique moderne, la gestion des ressources en eau par le biais de barrages et de l'endiguement n'est pas une bonne idée.

Cependant, le projet de restauration des quatre fleuves va se poursuivre surtout parce que le gouvernement veut se prévaloir d'un grand projet national symbolique et désire garantir des profits juteux aux industries du bâtiment et de l'ingénierie.

que la stratégie de croissance verte recherche systématiquement la croissance économique, quel qu'en soit le prix.

Le plan du gouvernement prévoit la construction de 12 centrales nucléaires d'ici à 2022 pour répondre au changement climatique, ce qui portera à 48 pour cent la part de l'électricité d'origine nucléaire dans la production électrique totale (la part actuelle est de 24 pour cent). Si le plan est respecté, le nombre total de centrales nucléaires passera à 40, soit deux fois plus que le nombre de centrales nucléaires actuellement en exploitation. Cette politique est pour nous fondamentalement erronée, car elle continuera de favoriser l'augmentation de la demande d'énergie et des risques, avec une menace de conflits sociaux dans l'ensemble de la société coréenne, et n'a pas encore réussi à trouver un nombre suffisant de sites de stockage des déchets nucléaires. Le gouvernement ne semble s'intéresser qu'aux profits réalisés grâce à la construction et à l'exportation de centrales nucléaires. Même après la catastrophe nucléaire de Fukushima au Japon, on ne perçoit aucun changement fondamental dans la politique du gouvernement vis-à-vis de l'expansion du nucléaire en République de Corée.

En revanche, le soutien aux énergies renouvelables est insuffisant et lacunaire. Récemment, le système de subvention du prix d'achat de l'électricité fournie au réseau a été supprimé par le gouvernement, alors qu'il était généralement considéré comme très incitatif au développement des énergies renouvelables dans le pays. Voilà qui révèle le côté obscur de la stratégie de croissance prétendument verte du gouvernement, qui semble se focaliser uniquement sur les profits résultant de la promotion d'une technologie aussi risquée et porteuse de conflits que le nucléaire.

La stratégie de croissance verte s'avère également problématique dans le domaine du respect à long terme de l'environnement. Le projet de restauration des quatre fleuves, au cœur de la stratégie de croissance verte du gouvernement, est très controversé et a suscité depuis son lancement des débats publics houleux pour savoir s'il respecte l'environnement comme le proclame la stratégie: plus de 70 pour cent de la population y sont maintenant opposés. Les critiques expliquent que le projet de restauration des quatre fleuves n'est qu'un simple projet de grands travaux qui vont causer une destruction à grande échelle de l'environnement, mais le gouvernement tente par tous les moyens de déguiser ce projet en un outil d'adaptation au changement climatique.

Malheureusement, certaines agences internationales ont commis de graves erreurs d'appréciation quant à la nature du projet de restauration des quatre fleuves. Par exemple, dans son rapport sur la stratégie nationale de croissance verte de la République de Corée, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUE) a fait une évaluation très positive de cette stratégie en soutenant qu'elle servirait de modèle à d'autres pays, notamment en Asie. D'après ce rapport du PNUE, la République de Corée va investir 107 000 milliards de won sud-coréens (environ 90 milliards de dollars des

Etats-Unis), soit l'équivalent de 2 pour cent du PIB, dans l'économie verte de 2009 à 2013, un engagement très apprécié par le PNUE (2010).

Toutefois, le projet de restauration des quatre fleuves représente 63,7 pour cent du budget d'adaptation au changement climatique et d'indépendance énergétique, qui totalise 50 pour cent de l'investissement total (107 000 milliards de wons sud-coréens) dans l'économie verte. Le PNUE a négligé cet élément, commettant ainsi une erreur cruciale dans son évaluation du respect de l'environnement inscrit dans la stratégie de croissance verte du gouvernement.

Evaluation de l'impact de la stratégie de croissance verte du gouvernement sur la création d'emplois

Il est assez difficile de faire des recherches sur la situation actuelle des emplois verts dans la République de Corée. Il existe peu de statistiques fiables sur ce sujet. D'après une source gouvernementale de 2009 (ministère de la Stratégie et des Finances, 2009b), il existe 101 catégories professionnelles d'emplois verts réparties dans 64 des 164 secteurs industriels repris dans la classification industrielle habituelle. Le nombre total d'emplois verts est estimé à 610 000 (la population active totale est de 24 millions de personnes).

L'examen des variations sectorielles des emplois verts montre que le secteur des sources d'énergie fournit 24 000 emplois verts; le secteur de l'amélioration du rendement énergétique, 54 000; le secteur de l'écologisation de l'industrie et du territoire, 251 000; le secteur de la protection de l'environnement et du recyclage des ressources, 102 000; et les activités économiques à faibles émissions de carbone représentent 179 000 emplois. Le taux moyen d'augmentation annuelle du nombre d'emplois verts est estimé à 6,0 pour cent de 2009 à 2013, et le nombre d'emplois verts devrait donc être de 810 000 en 2013. Ce qui signifie que 200 000 nouveaux emplois verts devraient être créés en quatre ans (ministère de la Stratégie et des Finances, 2009b).

Le nombre d'emplois verts que la politique de relance verte s'efforce de créer est bien supérieur à cette estimation. D'après le gouvernement, la politique de relance verte comprend les programmes suivants:

- l'investissement de 18 000 milliards de wons sud-coréens dans le projet de restauration des quatre fleuves et les travaux connexes, avec la création de 280 000 emplois;
- l'investissement de 11 000 milliards de wons sud-coréens pour l'écologisation des transports, avec la création de 160 000 emplois;
- l'investissement de 3 000 milliards de wons sud-coréens dans la production de biomasse forestière, avec la création de 230 000 emplois;
- l'investissement de 9 000 milliards de wons sud-coréens dans la construction de maisons à basse consommation d'énergie, d'écoles vertes et de bureaux verts, avec la création de 150 000 emplois.

Cependant, de nombreux doutes planent sur la faisabilité de ces programmes de création d'emplois et sur la qualité des emplois ainsi produits. En juillet 2010, un an et demi après le lancement de la politique de relance verte, le gouvernement a lui-même reconnu que seuls 140 228 emplois avaient été créés, soit 47,7 pour cent de ce qui avait été prévu. Pour un grand nombre d'éléments de ces programmes de relance verte, l'opération consistait en réalité à rebaptiser des programmes gouvernementaux préexistants, comme la gestion des forêts et la sylviculture, et les programmes de recherche et développement pour les présenter comme des «programmes écologiques». En conséquence, un nombre considérable de ces «nouveaux emplois» existait déjà depuis un certain temps.

Il reste encore la question de savoir si ces nouveaux emplois sont des emplois décents. Par définition, les emplois verts devraient être à la fois respectueux de l'environnement et décents en termes de salaires et de conditions de travail². Lorsque le gouvernement a annoncé que les politiques de relance verte et les programmes associés allaient créer 960 000 nouveaux emplois, les besoins en matière de formation et d'éducation pour ces emplois n'ont pratiquement pas été pris en compte, et on ne s'est pas demandé comment garantir à ces emplois des conditions de travail et des salaires décents. D'après le gouvernement, la description du niveau de salaire et de la durée de l'emploi n'existait que pour 250 000 de ces nouveaux emplois, soit 26 pour cent des 960 000 nouveaux emplois susmentionnés: il était donc impossible d'évaluer la qualité et la durabilité du reste des emplois. Même parmi les 250 000 emplois pour lesquels on dispose d'une certaine description du niveau de salaire et des conditions de travail, un grand nombre d'entre eux avaient de mauvaises conditions de travail et des salaires très bas. Par exemple, 140 000 emplois avaient une durée inférieure à dix mois. Il y avait également 558 emplois dont le salaire journalier était inférieur à 63 530 wons sud-coréens (60 dollars E.-U.) et dont la durée ne dépassait pas soixante jours. Voilà qui fait apparaître la réalité peu reluisante des nouveaux emplois verts, cachée derrière cette belle façade.

Pour nous se pose également un problème fondamental de cohérence au sein des initiatives du gouvernement pour créer des emplois verts. Il est possible de dire que dans l'ensemble il y a eu une légère réduction de l'utilisation des ressources naturelles par unité de croissance économique et que la qualité de la vie, du point de vue de l'environnement, s'est progressivement améliorée dans la République de Corée, notamment grâce à l'augmentation des ressources naturelles et de l'environnement. Il n'en demeure pas moins qu'un gouffre sépare les politiques en faveur des industries vertes des politiques en faveur des industries et de l'économie très gourmandes en ressources. Cela est largement imputable au fait que, au lieu d'engager la transformation à long

2. A propos de la continuité de la pertinence et de l'importance des normes internationales du travail pour une transition équitable et les emplois verts, voir Olsen, 2010.

terme de la structure économique actuelle et des industries énergivores produisant pour l’exportation en une économie véritablement écologique et des emplois verts, le gouvernement s’est contenté d’ajouter une série de mesures en faveur de l’économie verte aux politiques en vigueur, ce qui se traduit par l’incohérence et l’instabilité de la politique globale du gouvernement. Au sein même du gouvernement, certains ministères sont favorables à la croissance économique, à l’expansion des exportations, et les politiques répondant aux besoins des grands conglomérats ont beaucoup plus de poids que celles des ministères directement concernés par les questions de l’environnement et du travail.

Il existe un manque évident de volonté politique pour changer cette situation, aggravé par la faiblesse relative du poids politique et des compétences des ministères et des agences publiques comme le Comité présidentiel pour la croissance verte, en charge de l’environnement et de la croissance verte. Cela conduit à un manque de cohérence au sein des politiques du gouvernement en faveur de la croissance verte et de la création d’emplois verts.

Tableau 2. Le budget des principaux programmes de la politique de relance verte et les estimations du nombre d'emplois créés

Titre du projet		Montant du budget* (100 millions de wons sud-coréens)			Nombre d'emplois
		Dépensés (en 2009)	Supplément (d'ici à 2012)	Total	
Total		43 626	456 866	500 492	956 420
Principaux projets (9)	Restauration des quatre fleuves	4 881	139 895	144 776	199 960
	Réseau de trafic vert	18 349	78 187	96 536	138 067
	Système d'information sur le territoire national	250	3 467	3 717	3 120
	Barrages de taille moyenne	1 845	7 577	9 422	16 132
	Voiture écologique et énergies propres	3 209	17 318	20 527	14 348
	Recyclage des ressources en eau	506	8 794	9 300	16 196
	Protection des forêts	3 131	21 043	24 174	170 702
	Voiture écologique et énergies propres	–	80 500	80 500	133 630
	Eco-Rivières	52	4 786	4 838	10 789
Projets associés (27)	Entretien des zones à risques et prévention des catastrophes	5 137	19 901	25 038	41 567
	Corée propre	437	1 666	2 103	14 546
	Espaces verts aux abords des rivières	331	7 669	8 000	19 900
	Biomasse	362	10 858	11 220	24 372
	Restauration des forêts et prévention des catastrophes	786	6 541	7 327	52 648
	Remplacement des éclairages publics par des LED	–	13 356	13 356	10 030
	Banc d'essai des technologies vertes de l'information	–	1 100	1 100	10 000
	Autres	4 350	35 208	39 558	80 000

* Le budget comprend le Trésor public, le budget des gouvernements locaux et les contributions du secteur privé.
Source: ministère de la Stratégie et des Finances, 2009a.

Tableau 3. L'évaluation de la cohérence et de l'intégration des politiques des emplois verts en République de Corée

Cible de l'évaluation	Principaux points évalués
Intégration et cohérence des politiques	• insuffisance du rôle du ministère de l'Emploi et du Travail (MOEL) et manque de coordination des politiques entre le MOEL et les autres ministères concernés, par exemple pour partager les objectifs; • absence de rapports et d'évaluation des progrès réalisés dans la création d'emplois verts; • écart entre les objectifs de réduction de la consommation des ressources et de l'énergie et le retard à l'instauration d'une structure juridique de soutien; • ambiguïté des objectifs de restauration de l'environnement, de la réduction des émissions de GES et d'accroissement du rendement énergétique.
Emplois décents (pour le projet de restauration des quatre fleuves)	• exagération du nombre d'emplois verts nouvellement créés en appliquant de façon mécanique un coefficient d'emplois induits; • faible qualité des emplois créés (bas salaires, instabilité de l'emploi); • marginalisation des industries qui ont un potentiel d'emploi important comme l'industrie des énergies renouvelables.
Modification à long terme de la structure de l'emploi	• aucune prise en compte de l'éventualité de pertes d'emplois dans les industries existantes en raison de la transition vers une économie verte; • aucune préparation du gouvernement pour une transition équitable en termes d'adaptation institutionnelle et de financement.

Source: adapté du Comité présidentiel pour la croissance verte, 2010.

Il convient également de mentionner le manque de cohérence et d'intégration des politiques qui se concentrent trop étroitement sur la création d'emplois verts. Même dans ce domaine, la coordination entre le ministère de l'Emploi et du Travail et les autres ministères pertinents est insuffisante. Il subsiste des ambiguïtés dans les objectifs concrets à atteindre pour créer des emplois verts, comme les emplois décents et la mutation à long terme de la structure de l'emploi (tableau 3) (Comité présidentiel pour la croissance verte, 2010).

Impact sur la création d'emplois: la restauration des quatre fleuves comparée aux énergies renouvelables

Dans cette section, nous allons essayer d'établir une comparaison entre l'impact sur l'emploi de deux options politiques différentes: le projet de restauration des quatre fleuves et les énergies renouvelables. Quels que soient les avantages relatifs des politiques de relance verte sur l'environnement, nous allons nous concentrer pour cette comparaison sur le nombre et la qualité des nouveaux emplois créés par ces deux options politiques³.

3. Chez Rosenberg (2010), on trouve une excellente discussion de l'impact sur l'emploi de l'adaptation au changement climatique et son atténuation, en incluant les industries des énergies renouvelables.

Le projet de restauration des quatre fleuves
et la création d'emplois

Emplois verts
décent
en République
de Corée

Le projet de restauration des quatre fleuves se taille la part du lion dans les politiques de relance verte, et le gouvernement a annoncé la création, par le biais de ce projet, de plus de 200 000 nouveaux emplois de 2009 à 2012. D'après le plan du ministère du Territoire, des Transports et des Affaires maritimes en juin 2009, il était prévu que le projet de restauration des quatre fleuves crée 340 000 nouveaux emplois avec un budget total de 22 200 milliards de wons sud-coréens, en se fondant sur le coefficient d'emplois induits de l'industrie du bâtiment (17,3 nouveaux emplois pour chaque million de wons investis).

Selon le ministère du Territoire, des Transports et des Affaires maritimes, après le lancement du projet de restauration des quatre fleuves en octobre 2009, il y avait en moyenne 10 346 travailleurs sur les chantiers. Parmi ceux-ci, 2 166 étaient des cadres et des techniciens des entreprises du bâtiment, 388 étaient des inspecteurs des entreprises d'inspection du bâtiment, et les 7 810 travailleurs restants étaient ceux qui conduisaient les engins de construction et manœuvraient les outils.

Des doutes sont cependant apparus sur la qualité des nouveaux emplois ainsi créés. Par exemple, d'après une étude réalisée par un membre de l'Assemblée de la République de Corée, parmi les travailleurs qui avaient été sortis de l'assurance-chômage par les 389 entreprises participant au projet de restauration des quatre fleuves (Choi, 2010), fin avril 2010, 95 pour cent des 2 425 nouveaux emplois créés depuis décembre 2009 étaient occupés par des journaliers (groupe B, voir tableau 4) et il n'y avait que 130 emplois relativement bons (avec des travailleurs sous contrat à durée indéterminée et des travailleurs dont la durée de contrat était supérieure à un an (groupe A).

D'après le ministère de l'Emploi et du Travail, seuls 2 425 emplois sur les 10 346 nouveaux emplois fournissaient du travail sur une base journalière sur les chantiers, les autres semblant sous les seuils d'admissibilité de l'assurance-chômage et de faible qualité en termes de salaires et de conditions de travail (Choi, 2010).

Le nombre d'emplois prétendument créés par le projet de restauration des quatre fleuves fait débat. Selon un éminent critique de ce programme, Heonho Hong, chercheur de l'Institut populaire d'études économiques et

Tableau 4. Le nombre de travailleurs sortis de l'assurance-chômage par les entreprises participant au projet de restauration des quatre fleuves, en fonction des fleuves et de la catégorie de travailleurs

Catégorie de travailleurs	Fleuve Han (17 chantiers)	Fleuve Geum (11 chantiers)	Fleuve Yeongsan (10 chantiers)	Fleuve Nakdong (31 chantiers)	Total
Groupe A	16	14	7	93	130
Groupe B	288	14	226	1 767	2 295

Source: Choi, 2010, p. 26.

sociales, un groupe d'études et de réflexion indépendant de la société civile, le ministère de l'Emploi et du Travail a commis une erreur majeure en appliquant mécaniquement le coefficient d'emplois induits de l'industrie du bâtiment pour calculer l'impact sur l'emploi du projet de restauration des quatre fleuves. D'après Hong, même avec un investissement de 22 200 milliards de won sud-coréens, l'effet du projet sur l'emploi se limiterait à la création de 31 350 nouveaux emplois, en raison du recours intensif aux équipements lourds sur les chantiers, si bien que les prévisions de création d'emplois étaient exagérées (Hong, 2009).

Selon un autre critique, le professeur Jeongwook Kim, de l'Université nationale de Séoul, le projet de restauration des quatre fleuves a eu un impact négatif sur l'emploi, en détruisant les emplois de 700 travailleurs qui ramassaient les alluvions, plus ceux de 24 000 agriculteurs. En incluant les familles de ces travailleurs et de ces agriculteurs, jusqu'à 64 000 personnes pourraient avoir perdu leur gagne-pain (d'après le quotidien *Hankyoreh*, 2010). Il y a en outre un afflux continu de rapports dans les médias sur le nombre d'accidents du travail sur les chantiers du projet de restauration des quatre fleuves, provoquant des blessures ou même la mort de travailleurs.

Le fait que le gouvernement ne dispose pas de chiffres fiables sur les emplois créés sur les chantiers est un autre facteur de complication. Dans ces circonstances, les experts et les entreprises participant au projet de restauration des quatre fleuves sont arrivés à un consensus approximatif, après des entrevues et des enquêtes, pour dire que ce projet a probablement créé, sur une période de deux ans, de 72 770 à 88 400 nouveaux emplois.

L'autre problème structurel de ce projet de restauration des quatre fleuves, c'est que l'industrie du bâtiment risque d'être confrontée à une

Le taux élevé d'accidents du travail dans le cadre du projet de restauration des quatre fleuves

La rapidité injustifiable avec laquelle le projet de restauration des quatre fleuves a démarré a entraîné un grand nombre d'accidents du travail. Pour pouvoir boucler la totalité du projet à la fin de l'année 2011, juste un an avant la fin du mandat de l'actuel Président de la République de Corée, Myung-Bak Lee, on a travaillé vingt-quatre heures sur vingt-quatre sur les chantiers du projet, ce qui a entraîné des niveaux de stress élevés et l'épuisement des travailleurs sur le terrain. D'après une enquête réalisée par un parlementaire (Institut de l'énergie et du climat pour une transition équitable, 2010), la durée de travail imposée aux travailleurs était supérieure à la durée légale du travail sur 153 des 154 chantiers. Le taux de mortalité par rapport au nombre total des accidents du travail s'élève à 30 pour cent pour ce projet, il est donc dix fois plus élevé que le taux moyen (2,7 pour cent) de l'industrie du bâtiment du pays. Jusqu'en avril 2011, les accidents du travail sur les chantiers du projet de restauration des quatre fleuves ont entraîné la mort de 20 travailleurs, ce qui signifie, en moyenne, la mort de plus d'un travailleur par mois depuis le lancement du projet en novembre 2009.

crise de l'emploi une fois le projet terminé, puisqu'il n'existe que très peu, voire pas du tout, de possibilités d'emplois durables en raison du nombre très limité de travailleurs nécessaires à la gestion et l'entretien des grandes installations construites dans le cadre de ce programme (Service de l'information sur l'emploi, 2010a).

La promotion des énergies renouvelables et la création d'emplois

Les politiques de relance verte de la République de Corée comprennent des investissements dans les énergies renouvelables. Si nous examinons le plan du gouvernement, le montant total de l'investissement dans les énergies renouvelables s'élève à 3 180 milliards de wons sud-coréens de 2009 à 2012, et 53 500 nouveaux emplois seraient créés grâce à cet investissement (tableau 5).

Selon le ministère de l'Emploi et du Travail, les programmes de recherche et développement et de promotion de l'utilisation des énergies renouvelables, dotés d'un investissement de 2 800 milliards de wons sud-coréens sur trois ans (de 2008 à 2010), ont eu pour effet de créer 30 065 nouveaux emplois au total. D'après un rapport d'évaluation sur les politiques de promotion des énergies renouvelables du gouvernement (Service de l'information sur l'emploi, 2010b), même si les effets sur l'emploi immédiats et à court terme des énergies renouvelables sont modestes, il est prévu que ces industries contribuent, sur le long terme, à la création d'emplois décents stables, fondés sur le renforcement des compétences technologiques et la croissance des industries des énergies renouvelables en République de Corée qui s'ensuivra.

Tableau 5. Les investissements dans les énergies renouvelables et leur impact sur l'emploi, chiffres agrégés tirés des politiques de relance verte du gouvernement

Nom des programmes	Plan d'investissement (2009-2012, 0,1 milliard de wons sud-coréens)	Impact sur l'emploi (nombre d'emplois créés)
V. Promotion des nouvelles énergies renouvelables	7 391	4 348
V-3-1. Projet de démonstration du bioéthanol (E5)	212	260
V-3-2. Projet de démonstration du Bio-ETBE	60	315
VI. Transformer les déchets en source d'énergie	9 300	16 196
VI-1. Utiliser la biomasse maritime et la biomasse de la flore comme source d'énergie	11 220	24 372
VI-2-1. Construction d'infrastructures de production de la biomasse	758	3 019
VI-2-2. Utiliser les excréments d'animaux comme source d'énergie	2 050	1 905
VII-1. Promouvoir la biomasse forestière comme source d'énergie	881	3 130
Total	31 872	53 545

Source: Institut de l'énergie et du climat pour une transition équitable, 2010.

Les industries des énergies renouvelables ont connu une croissance remarquable ces dernières années, même si le chiffre total de l'emploi dans ces industries est encore très réduit. D'après une étude sur les industries des énergies renouvelables (solaire, éolien, biomasse, géothermie, pile à combustible) réalisée en avril 2010 par le ministère de l'Economie de la connaissance, le nombre d'entreprises du secteur des énergies renouvelables (les fabricants d'équipement d'énergies renouvelables) est passé de 41 en 2004 à 146 en 2009, avec un taux de croissance annuel de 29 pour cent. Le nombre total de salariés de ces entreprises est passé de 689 en 2004 à 9 151 en 2009 (soit un taux annuel de croissance de 62 pour cent), et devrait être de 11 715 en 2010 (ministère de l'Economie de la connaissance, 2011).

Nous ne disposons pas pour le moment de mesure directe de la qualité des emplois dans les industries des énergies renouvelables, mais en utilisant la part relative des différentes catégories d'emplois à titre d'approximation on peut obtenir une mesure indirecte de la qualité des emplois dans ces industries. Selon une étude de 2007 réalisée en République de Corée par l'institut de recherche du Parti travailliste démocratique d'alors, la part des emplois de techniciens était de 54,9 pour cent du total des travailleurs employés dans les entreprises d'installation d'équipements pour les énergies renouvelables. Une autre enquête récente du ministère de l'Economie de la connaissance a montré que les emplois de recherche et développement s'élevaient à 18,07 pour cent du total des emplois chez les fabricants d'équipements pour les énergies renouvelables. Comme on considère habituellement que les emplois techniques et les emplois de recherche et développement bénéficient de meilleurs salaires et d'une plus grande sécurité de l'emploi, ces chiffres nous amènent à penser que la qualité des emplois dans les industries des énergies renouvelables est, en moyenne, relativement meilleure que celle des emplois dans les industries manufacturières traditionnelles (Institut de l'énergie et du climat pour une transition équitable, 2010).

Comparatif des options politiques

Dans cette section, nous allons tenter de comparer, très schématiquement, les effets sur l'emploi des deux options politiques que représentent le projet de restauration des quatre fleuves et la promotion des énergies renouvelables.

Premièrement, il faut observer que le gouvernement a investi presque six fois plus dans le projet de restauration des quatre fleuves (avec 22 200 milliards de wons sud-coréens de 2009 à 2012) que dans les industries des énergies renouvelables (3 700 milliards de wons sud-coréens de 2003 à 2010). Même si nous ajoutons à ce dernier chiffre le volet énergies renouvelables des politiques de relance verte plus récentes (3 180 milliards de wons sud-coréens), il subsiste un écart considérable entre les investissements dans ces deux options.

Deuxièmement, l’impact sur la création d’emplois des industries des énergies renouvelables semble plus important que les effets sur l’emploi du projet de restauration des quatre fleuves. Si l’on prend les chiffres actuellement disponibles (et déjà cités), en mai 2010, 3 100 milliards de wons sud-coréens (soit 13,9 pour cent du total prévu pour le projet) avaient été investis dans le projet de restauration des quatre fleuves et avaient permis de créer 10 346 nouveaux emplois. D’autre part, les 3 700 milliards de wons sud-coréens qui avaient été investis dans les industries des énergies renouvelables de 2003 à 2010 avaient abouti à la création de 20 999 emplois dans ces industries. En se fondant sur ces estimations certes grossières, il est possible de supposer avec prudence que le potentiel de création d’emplois est plus grand pour les industries des énergies renouvelables que pour le projet de restauration des quatre fleuves. Il nous faut toutefois une analyse plus fine avant de pouvoir tirer des conclusions plus solides.

Troisièmement, il y a la question de la qualité des nouveaux emplois. La plupart des emplois créés par le biais du projet de restauration des quatre fleuves sont des emplois du bâtiment qui se termineront à la fin des travaux de construction des grandes installations (les barrages et les digues): ce sont donc des emplois non durables, alors que les emplois créés dans les industries des énergies renouvelables devraient être beaucoup plus stables en raison de la croissance continue de ces industries. Nous pouvons également utiliser les catégories d’emplois comme approximation intéressante pour les salaires et les conditions de travail, afin de comparer la qualité des nouveaux emplois. Il y a plus d’emplois de cadres et dans le domaine recherche et développement dans les industries des énergies renouvelables (46,1 pour cent) que parmi les emplois créés par le biais du projet de restauration des quatre fleuves et les programmes qui lui sont associés (24,1 pour cent). Cela pourrait signifier que les salaires et les autres conditions de travail sont bien meilleurs dans les industries des énergies renouvelables que dans les emplois du bâtiment liés au projet de restauration des quatre fleuves. Là encore, il faudrait disposer de plus d’enquêtes et de recherches empiriques afin d’avoir des informations plus fiables pour nous orienter dans la recherche des politiques et des stratégies pertinentes pour créer des emplois verts décents.

Tableau 6. Le comparatif de l'impact sur l'emploi de ces deux options politiques

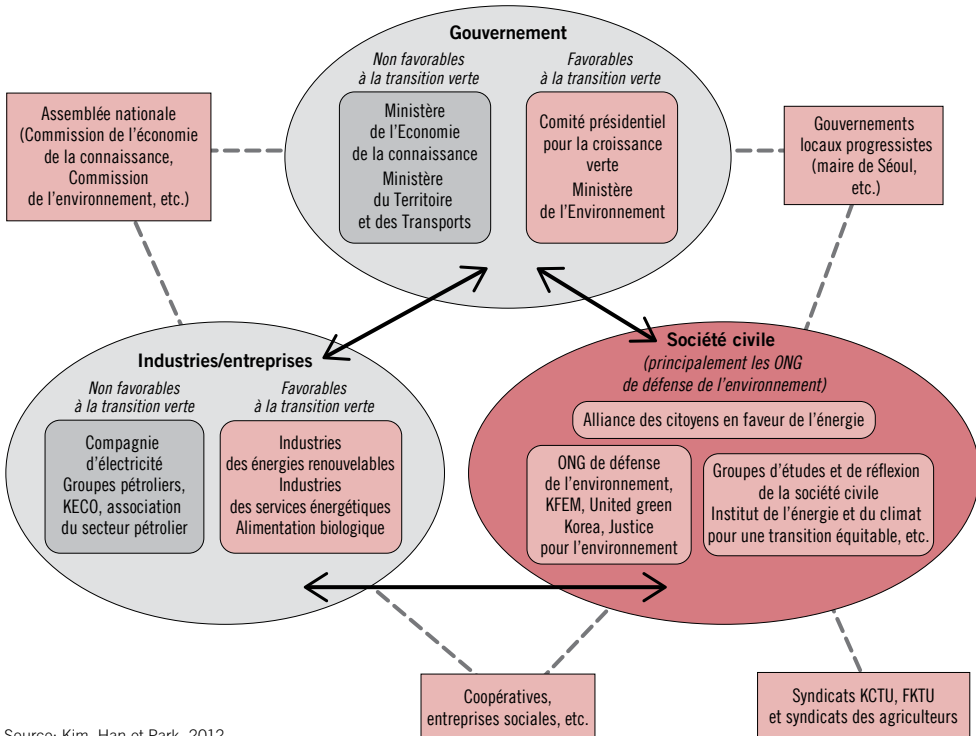
Eléments de comparaison	Projet de restauration des quatre fleuves	Industries des énergies renouvelables		
			Industries manufacturières (2010)	Installation (2007)
Nombre d'emplois créés	10346 (moyenne journalière)	20999	11 715	9824
Investissements (estimation)	3 100 milliards de wons sud-coréens (octobre 2009-mai 2010)	3 700 milliards de wons sud-coréens (2003-2010)		

Source: Institut de l'énergie et du climat pour une transition équitable, 2010.

La situation sociale et politique dans laquelle s'inscrivent les politiques de relance verte en République de Corée

Grosso modo, il y a trois grands groupes d'acteurs en République de Corée lorsqu'on parle de la transition vers une économie verte et la création d'emplois verts. Le premier groupe se compose de l'industrie, des associations d'entreprises et des associations sectorielles comme l'Association de l'industrie photovoltaïque (KOPIA), qui sont actives dans le secteur des énergies renouvelables. Le deuxième groupe comprend les ministères comme le ministère de la Stratégie et des Finances, le ministère de l'Economie de la connaissance, ainsi que le ministère de l'Environnement, les agences publiques comme le Comité présidentiel pour la croissance verte, ainsi que les commissions permanentes et les commissions spéciales de l'Assemblée nationale. Le troisième groupe est plus varié et comprend les organisations non gouvernementales de défense de l'environnement, ainsi que des groupements de consommateurs comme la Fédération du mouvement de défense de l'environnement (KFEM) et l'Association des jeunes chrétiens (YMCA), les fédérations d'ONG en faveur de la solidarité comme le réseau Energie des ONG (ENET), ainsi que les groupes d'études et de réflexion de la société civile comme l'Institut de

Figure 3. Les groupes d'acteurs de la transition vers une économie verte et les emplois verts en République de Corée



Source: Kim, Han et Park, 2012.

l'énergie et du climat pour une transition équitable, actifs dans le domaine des politiques de l'énergie et du climat (Kim, Han et Park, 2012).

Comme le montre le diagramme ci-dessus, il existe des relations complexes de tensions et de conflits, ainsi que des relations de coopération et de solidarité au sein de ces groupes d'acteurs et d'un groupe à l'autre. Malheureusement pour la promotion de la transition vers l'économie verte et la création d'emplois verts, les ONG et les syndicats ne sont pas habitués à coopérer pour promouvoir des programmes communs avec le mouvement écologiste. Il n'y a eu que de rares exemples de coopération entre syndicats et organisations de défense de l'environnement dans le pays. Dans les années 1980, des campagnes communes contre la pollution et les accidents industriels, et pour lutter contre les tentatives de privatisation de l'industrie électrique du gouvernement, ont été mises en place. Cependant, récemment, les choses semblent changer, et un réseau de solidarité plus vaste, appelé «Solidarité pour la justice climatique en République de Corée», a été créé en 2011 pour s'atteler à l'agenda du changement climatique; ce réseau rassemble une série de mouvements écologistes et sociaux, des ONG et des syndicats. Si ce genre d'alliance et de réseaux entre les mouvements de défense de l'environnement, les ONG et les syndicats se renforce, ils pourraient devenir une force puissante de promotion de l'agenda du changement climatique et de la transition vers l'économie verte. Il semble cependant que les syndicats ont encore des obstacles à surmonter avant d'adopter une approche volontariste vis-à-vis de la transition vers l'économie verte et des politiques en faveur des emplois verts.

Premièrement, depuis des décennies, les syndicats ont exercé leurs activités dans un environnement très hostile en République de Corée, car ils étaient en butte aux politiques et attitudes antisyndicales du gouvernement et du patronat, ce qui les a rendus méfiants vis-à-vis des consultations bipartites ou tripartites et des négociations avec le gouvernement et les employeurs sur les grands sujets politiques intéressant les travailleurs et les syndicats. Toujours pour cette raison, les syndicats se sont concentrés sur le maintien des emplois et lieux de travail actuels, et répugnent à accorder aux projets sociaux plus vastes de transition vers une économie verte ou de création de nouveaux emplois verts l'attention que ces derniers méritent. La faiblesse du taux de syndicalisation (9,8 pour cent en 2010) (quotidien *Kyunghyang*, 2012) contribue probablement à cette attitude défensive. Deuxièmement, les principaux syndicats se situent dans les secteurs des grands consommateurs d'énergie et de ressources comme l'industrie automobile, la construction navale et les industries électriques, alors que seul un très petit nombre de travailleurs des secteurs de l'environnement, comme les industries des énergies renouvelables, se sont organisés en syndicats. Par exemple, l'usine Gunsan des Industries lourdes de Hyundai, l'un des grands conglomérats du pays, produit des turbines pour éoliennes, et on sait que le personnel de cette usine est principalement composé de travailleurs irréguliers non syndiqués. Dans ces circonstances, les syndicats sont probablement influencés par le «productivisme» et peu conscients

de la crise de l'environnement et de l'agenda du changement climatique, ainsi que de la nécessité de passer à une économie verte.

Par ailleurs, il convient également de s'intéresser au mouvement coopératif et au secteur de l'économie sociale, en raison de leur potentiel de création d'emplois verts. Ces secteurs ont la capacité d'atteindre le double objectif de protection de l'environnement et de création d'emplois. Par exemple, les entreprises sociales pourraient participer aux programmes d'amélioration du rendement énergétique des maisons des personnes en situation de précarité énergétique et participer également aux activités et initiatives de recyclage, créant ainsi des emplois verts pour les familles pauvres. Les coopératives de consommateurs pourraient être en mesure de créer des emplois verts en produisant, distribuant et consommant des produits de l'agriculture biologique.

Nous devrions également prendre en compte le pouvoir potentiel des forces politiques écologiques et progressistes, qui sont d'ardentes partisans d'une transition équitable vers une économie verte durable et de la création d'emplois verts. En République de Corée, ces partis politiques progressistes verts existent, mais ils sont actuellement minoritaires. S'ils pouvaient continuer à élargir leur électorat et forger des alliances sociales plus larges avec les leaders progressistes favorables aux réformes des gouvernements locaux, avec des conseillers municipaux et certains membres de l'Assemblée nationale, ils pourraient devenir une force puissante capable de promouvoir une transition équitable vers l'économie verte en République de Corée.

Conclusions

Nous avons essayé dans ce document de faire une analyse préliminaire des politiques de croissance et de relance vertes du gouvernement et de leur impact sur la création d'emplois verts décents. Au vu des données limitées dont nous disposons actuellement, il faudrait plus de recherches et une collecte systématique des données empiriques sur cette question essentielle. Cependant, nous estimons pouvoir suggérer les conclusions suivantes.

Premièrement, les politiques de relance verte de la République de Corée ne se sont pas orientées vers la protection de l'environnement et la création d'emplois verts. Ces politiques étaient plutôt destinées à repeindre en vert les politiques de croissance économique par le développement technologique et les exportations. Les politiques de relance verte ne constituent pas pour nous une approche sérieuse pour s'atteler au changement climatique ni réaliser la transition de l'industrie vers une économie plus verte. Ces politiques ont malheureusement été mal interprétées par le PNUE, qui les a considérées, par exemple, comme un «modèle de croissance verte» pour d'autres pays. Pour évaluer les politiques de relance verte, nous avons été au-delà du simple montant des investissements prétendument «verts» pour regarder de plus près les orientations fondamentales de ces politiques et leur impact spécifique.

Deuxièmement, comme nous l'avons vu, il existe une certaine confusion et un manque de cohérence au niveau des données sur le nombre et la qualité des emplois créés par les politiques de relance verte. Ces problèmes sont en grande partie imputables à l'absence de définition claire des emplois verts. Même si certaines institutions internationales comme le PNUE, l'OIT et la Confédération européenne des syndicats (CES) ont mené des recherches et des études sur les emplois verts, il nous faut élaborer une définition plus claire et des normes pour les emplois verts, ce qui facilitera les études comparatives internationales sur ce sujet.

Troisièmement, les stratégies de croissance et de relance vertes n'ont pas réussi à créer des emplois décents. Créer des emplois décents n'était pas la priorité essentielle des politiques de relance verte et la création d'emplois verts n'a pas fait l'objet d'un contrôle lors de la mise en œuvre de ces politiques.

Quatrièmement, alors que le projet de restauration des quatre fleuves, qui est au cœur de la stratégie de croissance verte, n'a pas été efficace pour créer des emplois verts en nombre suffisant ni garantir leur qualité (en termes de salaires et de stabilité de l'emploi), les industries des énergies renouvelables ont montré qu'elles ont le potentiel de créer des emplois verts plus stables et plus décents, avec un investissement moindre de la part du gouvernement. Les industries des énergies renouvelables ont un plus grand potentiel pour créer des emplois locaux nécessitant des niveaux de compétences différenciés et pour faire perdurer ces emplois en raison du besoin continu de maintenance et de développement des installations.

Cinquièmement, ni la qualité des nouveaux emplois verts créés en République de Corée, ni les conditions de travail relatives à ces emplois n'ont recueilli suffisamment d'attention. Les syndicats et les organisations de la société civile ont un rôle essentiel à jouer pour que ces questions figurent plus haut sur l'agenda, et devraient chercher comment organiser les travailleurs dans les nouveaux emplois verts afin d'améliorer leurs conditions de travail par la négociation collective et le développement de politiques et d'interventions (PNUE/Sustainlabour, 2008). Afin de surmonter le problème lié au faible taux de syndicalisation et à l'absence de tradition en matière de consultation et de dialogue social, les syndicats et la société civile de la République de Corée pourraient commencer à élaborer des programmes et des expérimentations à petite échelle dans les secteurs les plus concernés par la création d'emplois verts, et où il est relativement plus facile de faire participer les populations locales et les communautés. Ces secteurs pourraient être par exemple ceux de la fourniture et de la distribution d'énergies renouvelables et de l'amélioration du rendement énergétique des logements des personnes pauvres et socialement vulnérables.

Sixièmement, nous avons besoin de campagnes et de stratégies conçues pour dépasser les limitations des organisations de la société civile centrées sur un seul problème, les orientations à court terme des syndicats et le point de vue individuel des entreprises vertes. C'est grâce à des campagnes et des

stratégies communes que nous serons en mesure de développer une vision partagée du cadre de transformation des structures industrielles et sociales permettant la transition équitable vers une économie verte durable. En élaborant cette vision, la plus grande attention doit être portée aux politiques de protection des travailleurs de la menace du chômage ou de l'insécurité de l'emploi, et aux politiques destinées à fournir des emplois et des moyens d'existence aux personnes socialement vulnérables. Pour faire face aux réticences et même au refus du gouvernement et de l'industrie d'adopter une politique volontariste vis-à-vis de l'économie verte et des emplois verts dans le contexte actuel de la crise de l'environnement et du changement climatique, il nous faut forger des alliances sociales larges en faveur d'une transition équitable vers une économie verte à faibles émissions de carbone.

Enfin, et ce dernier point est important, il est nécessaire de mener des discussions théoriques et un travail empirique sur la qualité des emplois verts (les salaires et les autres conditions de travail), dont le nombre est destiné à croître avec l'augmentation de la part des industries vertes dans l'ensemble de l'économie. Devant la faiblesse de la protection des droits du travail en République de Corée, les syndicats doivent également s'engager pour que les emplois verts à créer bénéficient de la défense des droits fondamentaux du travail, et de salaires et de conditions de travail corrects (Olsen, 2010; PNUE/Sustainlabour, 2008).

Références

- Bureau du Premier ministre. 2008. *Le premier plan national pour l'énergie 2008-2030*, Séoul, Corée, 27 août [en coréen].
- Choi, Y.-H. 2010. «Quatre-vingt-quinze pour cent des emplois du projet de restauration des quatre fleuves sont des emplois journaliers», communiqué de presse, 30 juin [en coréen].
- Comité présidentiel pour la croissance verte (PCGG). 2009. *La stratégie nationale de croissance verte et son plan quinquennal*, Séoul, Corée [en coréen].
- . 2010. *Objectif de réduction des gaz à effet de serre*, Séoul, Corée [en coréen].
- Hankyoreh* (quotidien). 2010. «La vérité cachée du projet de restauration des quatre fleuves», 27 août [en coréen].
- Hong, H. 2009. *Questions relatives à l'impact sur l'emploi des investissements du projet de restauration des quatre fleuves, et ses effets sur la revitalisation des économies locales*, Séoul, Corée [en coréen].
- Institut de l'énergie et du climat pour une transition équitable (ECPI). 2010. *Évaluation des politiques de croissance verte et de relance verte du gouvernement de Myung-Bak Lee: le dossier de la création d'emplois verts*, rapport présenté à trois parlementaires, Mikyung Lee, Chanyeol Lee et Youngpyo Hong [en coréen].
- Kim, H.-W.; Han, J.-K.; Park, J.-H. 2012. *Green jobs in Korea: Potential and perspectives*, Institut de l'énergie et du climat pour une transition équitable (ECPI) et le bureau sud-coréen de la Fondation Friedrich-Ebert, Séoul, Corée.

- Kyungbyang* (quotidien). 2012. «La Corée, une nation hostile aux syndicats», 23 juin [en coréen].
- Lee, J.-W. 2009. *Les principes de la fixation d'objectifs en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre: le cas de la Corée*, Institut de l'énergie et du climat (ECPI), Séoul, Corée [en coréen].
- Ministère de l'Economie de la connaissance. 2009. *2006: Statistiques nationales sur les émissions de gaz à effet de serre*, Séoul, Corée, 2 février [en coréen].
- . 2011. «Le nombre d'entreprises dans le secteur des industries des énergies renouvelables a été multiplié par 2,2 en trois ans», communiqué de presse, 15 février [en coréen].
- Ministère de la Stratégie et des Finances. 2009a. *Initiatives de relance verte pour créer des emplois*, Séoul, Corée [en coréen].
- . 2009b. *Les plans pour créer des emplois verts et favoriser l'embauche*, Séoul, Corée [en coréen].
- Olsen, L. 2010. «Favoriser une transition juste: le rôle des normes internationales du travail», *Journal international de recherche syndicale*, vol. 2, n° 2, pp. 329-357.
- PNUE; OIT; OIE; CSI. 2008. *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_158727.pdf. Résumé en français: *Emplois verts: pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone* – Messages politiques et principales conclusions à l'intention des décideurs. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_098488.pdf [consulté le 15 octobre 2012].
- . 2010. *Overview of the Republic of Korea's national strategy for green growth*, Genève, Suisse.
- PNUE/Sustainlabour. 2008. *Le changement climatique, ses conséquences sur l'emploi et l'action syndicale: un manuel de formation pour les travailleurs et les syndicats*, Madrid, Espagne.
- Rosemberg, A. 2010. «La construction d'une transition juste: les liens entre le changement climatique et l'emploi et des propositions de recherches futures», *Journal international de recherche syndicale*, vol. 2, n° 2, pp. 137-179.
- Service de l'information sur l'emploi (KEIS). 2010a. *Analyse et évaluation des effets sur l'emploi des politiques gouvernementales: le cas du projet de restauration des quatre fleuves*, Séoul, Corée [en coréen].
- . 2010b. *Analyse et évaluation des effets sur l'emploi des politiques gouvernementales: le cas des politiques de promotion des énergies renouvelables*. Séoul, Corée [en coréen].

Emplois verts et travail décent?

*Conditions de travail dans le secteur
des déchets en Europe et implications
pour les orientations
de la politique syndicale*

D' Vassil Kirov

Institut d'étude des sociétés et du savoir, Académie bulgare des sciences

Jerry van den Berge

Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)

Ce document a pour objet d'examiner la qualité du travail dans le secteur des déchets, à l'ère de la transition vers une société de recyclage, et de formuler quelques recommandations pour aider les syndicats à mettre en place des stratégies au niveau européen. L'écologisation est très souvent associée à des concepts positifs, mais des observations récentes donnent à penser que les emplois verts ne sont pas toujours des «emplois convenables» (Ponce, 2011). Qu'en est-il de la situation dans la collecte des déchets? De nombreuses sociétés européennes sont en train d'abandonner la collecte et la mise en décharge des déchets pour privilégier le tri, la sélection et le recyclage, modifiant ainsi l'organisation du travail et les caractéristiques d'emploi de ce secteur qui ouvre la porte à des emplois «plus verts». Mais les emplois «plus verts» sont-ils nécessairement de meilleurs emplois? Que pourraient faire les représentants des syndicats en Europe pour améliorer la qualité du travail?

Ce document s'inspire d'une enquête récente réalisée dans le cadre d'un projet comparatif européen intitulé Walqing (un projet financé dans le cadre du septième programme-cadre de la Commission européenne qui réunit des instituts de recherche et des universités de 11 pays et qui a été opérationnel de novembre 2009 à octobre 2012) et d'une réflexion menée par la Fédération syndicale européenne des services publics – FSESP (www.epsu.org). Le projet Walqing vise à définir les conditions nécessaires pour que les configurations des «nouveaux emplois en pleine expansion» soient favorables, en associant les divers acteurs à cette évaluation et en repérant les lacunes dans les politiques menées aux niveaux européen et national, et par les parties prenantes, entre autres.

Après avoir brièvement présenté les travaux de recherche menés dans le secteur des déchets, dans le cadre du projet Walqing, l'article examine la façon dont l'écologisation, l'européanisation et la privatisation influent sur la qualité du travail afin de situer les différents acteurs et d'analyser les stratégies permettant d'améliorer cette qualité, et il explique les implications que cela comporte pour la politique syndicale. Cet article formule certaines recommandations pour l'action syndicale au niveau européen, action qui pourrait prendre en compte les différents processus ayant de meilleures conditions de travail pour les salariés.

Le projet Walqing¹ et la recherche dans le secteur des déchets

Le projet Walqing examine les liens entre les «nouveaux emplois», les conditions de travail et d'emploi qui leur sont associées et les incidences sur la qualité du travail et de vie des salariés. Il conjugue les niveaux micro et macro de l'analyse et, sur la base des indications fournies, détermine les aspects préoccupants tout comme les exemples de bonnes pratiques. Il étudie les données des

1. Voir www.walqing.eu.

enquêtes européennes les plus importantes (Enquête sur les forces de travail de l'UE, Enquête européenne sur les conditions de travail, Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie et Enquête européenne sur la qualité de vie) pour définir les composantes de la croissance de l'emploi, de la qualité de l'emploi et de la qualité de vie, pour mettre au point des typologies enrichies et détecter les causes et effets probables de la croissance de l'emploi. Cette analyse a permis de déterminer les secteurs et fonctions particuliers qui témoignent à la fois de bonnes et de mauvaises configurations en termes de qualité d'emploi et de vie (Vandekerckhove et Ramioul, 2011; Vandekerckhove, Capéau et Ramioul, 2010; Holman et McClelland, 2011; Poggi, Bizzotto, Devicienti, Vesan et Villosio, 2011). Ces secteurs sont la collecte des déchets, le bâtiment, le soin aux personnes âgées, le nettoyage et la restauration.

Pour tous ces secteurs, la qualité du travail fait l'objet d'études de cas qualitatives portant sur les différentes organisations du travail et les diverses activités (les études de cas portent sur dix entreprises de quatre pays, complétées par quatre études de cas sur des travailleurs dans le secteur de la collecte des déchets); la qualité du travail est aussi examinée dans le cadre de l'analyse des stratégies adoptées par les différents acteurs pour gérer la qualité du travail. Une analyse institutionnelle (menée grâce à la méthodologie de recherche-action dans certains des pays participants) s'est inspirée des rapports sectoriels de pays, des recherches documentaires et des entretiens réalisés avec les principaux acteurs. Il s'agissait d'examiner les politiques collectives engagées par les acteurs, ainsi que leurs limites, et de dresser le bilan des réussites². L'analyse dont il est ici question se fonde sur les rapports sectoriels des pays concernant le secteur des déchets en Autriche, en Bulgarie, au Danemark et en Italie (documents de travail³), de même que sur l'analyse et les entretiens réalisés au niveau européen. Les analyses sectorielles nationales concernant l'Autriche, la Bulgarie, le Danemark et l'Italie ainsi que l'analyse sectorielle européenne portent sur 30 entretiens. Des études de cas sont en cours dans quatre pays (dix études riches de plus de 100 entretiens dont les résultats sont attendus pour septembre 2012). En outre, en 2011, un séminaire réunissant les parties prenantes s'est tenu à Bruxelles avec des acteurs sectoriels⁴, et de nouvelles discussions ont eu lieu entre les chercheurs du projet Walqing et la FSESP à l'occasion d'autres séminaires organisés par la fédération syndicale.

2. Un deuxième objectif consistait à aller au-delà de la simple description en reliant les contextes institutionnels et les études de cas pour traduire dans la pratique et diffuser les solutions et les stratégies ayant porté leurs fruits, grâce à la recherche-action.

3. Les rapports des pays sont disponibles dans les Walqing Social Partnership Series, à l'adresse <http://www.walqing.eu/index.php?id=64>.

4. Il est important de se rappeler que les travaux de recherche ont été coordonnés en étroite collaboration avec les acteurs sectoriels et que les débats avec les partenaires sociaux du secteur de la collecte des déchets ne se sont pas limités à ce séminaire, mais que la FSESP a également organisé d'autres séminaires pour le secteur.

Configuration du secteur: un secteur en pleine croissance, mais hétérogène et témoignant de variations considérables au sein de l'Europe

En Europe, le secteur des déchets croît à vive allure. La tendance qui consiste à externaliser les tâches se poursuit: actuellement, les deux tiers des entreprises sont des entreprises d'Etat, mais le rôle du secteur privé ne cesse de grandir. Le secteur fait l'objet d'une forte concentration: trois des plus grandes entreprises privées enregistrent un chiffre d'affaires supérieur de 50 pour cent aux 13 autres petites entreprises, même si cette répartition n'est pas la même au sein des pays européens. On observe certaines convergences avec d'autres secteurs, comme le secteur des services publics où Suez et Veolia sont les leaders du marché (plus de détails dans Hall, 2010a).

Diversité des acteurs et des marchés

Le développement du secteur des déchets en Europe est complexe pour de nombreuses raisons, notamment la multitude des marchés, l'évolution de la législation et le changement des structures et des acteurs. Ces quelques dernières décennies, l'Europe a peu à peu abandonné la collecte des déchets pour se consacrer davantage à leur élimination, puis plus tard à leur recyclage. Ainsi, le secteur des déchets se répartit en trois marchés – la collecte, l'élimination et le traitement – dont l'intégration est différente selon les pays de l'Europe.

C'est dans ce cadre complexe que coexistent les acteurs qui appartiennent au secteur public traditionnel (municipalités), au secteur privé traditionnel (commerce interentreprises, bâtiment, logistique, etc.), aux services collectifs de distribution plus ou moins privatisés (entreprises multinationales, régions, acteurs locaux), à différents hybrides (partenariats public-privé).

Diversité des syndicats

Cette hétérogénéité rend plus difficile encore la représentation des travailleurs – du fait que, dans le secteur, interviennent des syndicats du secteur public, des syndicats du secteur privé (industrie manufacturière, bâtiment) ou des centrales issues de la fusion de syndicats (coordination entre les directions).

Au niveau européen, le dialogue social n'a pas encore été institutionnalisé dans le secteur des déchets. Du côté des employeurs, il existe plusieurs organisations qui représentent différents acteurs du secteur, comme Municipal Waste Europe pour les entreprises municipales et la Fédération européenne des activités de la dépollution et de l'environnement (FEAD) pour le secteur

privé (cette organisation insiste bien sur son orientation vers les entreprises privées, mais refuse pour le moment d'agir en tant qu'organisation d'employeurs). Du côté des syndicats, la principale organisation est la FSESP. Depuis 2010, la FSESP a fait des efforts pour instaurer un dialogue social et y associer les employeurs afin d'institutionnaliser ce dialogue. Les priorités

Tableau 1. Les partenaires sociaux et le dialogue social

Pays	Organisations d'employeurs	Syndicats	Conventions collectives (CC)
Autriche	L'Association de gestion des déchets (ATM) mène les négociations, bien que, au total, cinq corporations soient parties prenantes.	Plusieurs syndicats représentent les travailleurs: ProGe, le syndicat de l'industrie manufacturière, GdG, le syndicat des employés municipaux, Vida, le syndicat du secteur des services et le syndicat du personnel administratif GPA-djp pour les employés de bureau.	Il existe toute une série de conventions collectives. Elles ont été établies au niveau de l'entreprise; il n'y a pas encore de CC au niveau du secteur, mais elle est en cours de négociation depuis cinq ans.
Bulgarie	Il n'existe pas d'organisation d'employeurs.	Deux syndicats sectoriels: la Confédération du travail (CL PODKREPA) qui regroupe le commerce, les services, les organes de contrôle et le tourisme, et la Confédération des syndicats indépendants (CITUB) qui représente les travailleurs du commerce, des coopératives, du tourisme, du crédit et des services sociaux.	Il n'y a pas de CC sectorielle; il existe trois ou quatre accords d'entreprise.
Danemark	Confédération de l'industrie danoise (DI) et Chambre de commerce danoise (DCC)	Fédération unie des travailleurs danois (3F), affiliée à la Confédération danoise des syndicats (LO).	Il existe une CC pour la collecte des déchets (2010-2012). Presque toute la collecte de déchets est couverte par cette CC.
Italie	Confservizi représente le secteur public – 843 entreprises associées – qui comprend la Federambiente ^a ; la Fédération italienne des entreprises locales d'environnement (pour le secteur de l'environnement/des déchets) – 250 entreprises associées. Confindustria représente le secteur privé, et notamment FISE-Assoambiente ^b (Association des entreprises de services environnementaux), Federsolidarietà, Legacoopsociali et Agci-Solidarietà (représentatives des coopératives locales).	Cisl (FIT-Cisl); Uil (Uil-Trasporti); Fiadel-Ambiente (un syndicat autonome du secteur de l'environnement); FP-Cgil; Fisascat Cisl; Cisl Fps; Uil Fol (syndicats représentant les travailleurs des coopératives sociales).	La FISE et la Federambiente négocient avec FP-Cgil, FIT-Cisl, Uil-Trasporti et Fiadel-Ambiente (qui représentent ensemble 95 pour cent de la totalité des travailleurs syndiqués). Parfois les coopératives appliquent des conventions collectives différentes (comme la CC nationale des coopératives sociales).
Au niveau de l'UE	Fédération européenne des activités de la dépollution et de l'environnement (FEAD) qui représente des entreprises privées, mais ne se définit pas comme une organisation d'employeurs; Municipal Waste Europe qui représente des entreprises municipales.	FSESP.	Il n'y a pas de dialogue social formel au niveau de l'UE, mais la FSESP s'emploie à en instaurer un.

^a La Federambiente négocie les conditions contractuelles des entreprises publiques. ^b La FISE négocie les conditions contractuelles des entreprises privées.

Source: Walqing Social Partnership Series (<http://www.walqing.eu/index.php?id=64>).

de la FSESP dans le secteur des déchets sont les suivantes: instauration d'un dialogue social, sécurité et santé au travail, formation professionnelle, services environnementaux et lancement de la Journée d'action européenne pour les travailleurs des déchets (FSESP, 2009 et 2011a).

Dans les pays à l'étude, la composition des partenaires sociaux ainsi que la couverture et les effets de la négociation collective diffèrent sensiblement. En Autriche, les employeurs cherchent, depuis 2005, à établir une convention collective propre au secteur, sans succès jusqu'à présent. Selon les partenaires sociaux interrogés, cet échec s'explique essentiellement par l'hétérogénéité du secteur, les salaires ayant été notamment la pierre d'achoppement lors des négociations. Actuellement, toute une série de conventions collectives s'appliquent. Elles ont été élaborées par les entreprises qui disposent de comités d'entreprise ou elles sont les héritières du secteur d'origine de l'entreprise (Holtgrewe et Sardadvar, 2011).

En Bulgarie, il n'existe pas d'association d'employeurs dans le secteur des déchets, seulement une association regroupant des entreprises qui participent au recyclage. Selon l'explication fournie par l'une des entreprises interrogées, les entreprises désireuses de défendre leurs intérêts seraient peu nombreuses. Du côté des syndicats, il existe deux fédérations qui sont affiliées aux confédérations CITUB ou CL PODKREPA. Ces fédérations représentent un petit nombre de travailleurs dans les quelques entreprises municipales. Il n'y a pas de négociation collective ni de convention collective au niveau sectoriel et seulement quelques conventions collectives au niveau de l'entreprise (essentiellement dans les organismes municipaux). En général, ces conventions offrent des conditions de travail légèrement supérieures au minimum légal. Cependant, il semblerait que les entreprises de ce secteur coordonnent leurs politiques régissant les salaires et les conditions de travail. Comme il ressort des études de cas, le fait que les salaires ne soient pas versés en retard constitue un élément très important des conditions de travail (Kirov, 2011b).

Au Danemark, les personnes qui collectent les déchets ont toujours été une catégorie de travailleurs non qualifiés bénéficiant de salaires relativement élevés et témoignant d'un taux de syndicalisation relativement fort; ils ont de tout temps organisé des grèves sauvages pour protester contre les conditions de travail et participé à des manifestations politiques. Selon les experts, le secteur des déchets au Danemark a connu son âge d'or entre 1992 et 2002, lorsque les protagonistes travaillaient en étroite collaboration, contribuant de fait à améliorer les normes environnementales et à résoudre des problèmes liés au milieu de travail (comme le levage de lourdes charges, les substances chimiques et les accidents) (Sørensen et Hasle, 2011). Or, depuis 2002, l'objectif prioritaire consiste à améliorer l'efficacité du secteur, et les nouvelles techniques de gestion publique ainsi que l'externalisation ont depuis transformé le secteur qui, autrefois majoritairement public, est désormais aux mains d'entreprises de transport privées (DAKOFA, 2007). Si certains indices donnent à penser que l'efficacité s'est améliorée, les parties

interrogées se sont accordées à dire que les conditions de travail des personnes qui collectent les déchets se sont détériorées. Dans la collecte des déchets, les deux principales organisations sont la Confédération de l'industrie danoise et la Fédération unie des travailleurs danois. L'organisation d'employeurs et les syndicats négocient dans le cadre de conventions collectives qui sont renouvelées tous les deux ou trois ans. La convention collective en vigueur pour la collecte de déchets couvre la période 2010-2012 et comporte des dispositions spécifiques régissant les paiements supplémentaires, le temps de travail, les conditions d'emploi et l'organisation du travail. En outre, un accord-cadre couvrant l'ensemble du secteur du transport comporte des dispositions générales sur le salaire minimum, la durée généralisée du travail, les congés et les conditions d'emploi. Ce sont des tribunaux du travail à organisation bipartite qui veillent à l'application de ces conventions collectives. L'ensemble, ou presque, de la collecte des déchets au Danemark est couvert par ces conventions collectives. Le syndicat va demander aux petits employeurs qui ne sont pas affiliés à une organisation d'employeurs de signer une convention individuelle comportant les mêmes dispositions que la convention collective. On n'a pas connaissance, dans le secteur, d'entreprises ou de travailleurs étrangers qui auraient décrédibilisé la convention collective. Il existe également une assise juridique favorisant la collaboration entre les partenaires sociaux au niveau des organisations.

Les principaux protagonistes des relations professionnelles en Italie sont les représentants des administrations publiques, des entreprises et des travailleurs (Bizzotto, Ferraris et Poggi, 2011). L'organisation syndicale Federambiente représente les entreprises municipales et publiques, et la FISE représente les entreprises privées; leurs actions sont coordonnées. Les trois syndicats les plus représentatifs sont la Cgil, la Cisl et l'Uil. Les partenaires sociaux qui représentent les travailleurs coopèrent en bonne intelligence (Bizzotto, Ferraris et Poggi, 2011). La négociation collective a lieu aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise. Les principaux acteurs du processus de négociation au niveau national sont les représentants des trois grandes organisations syndicales et des autres syndicats mineurs du côté des travailleurs, et les délégués de Federambiente du côté des employeurs.

L'accord général a des effets explicites lors du transfert de personnel: la mise en adjudication ne peut pas avoir d'incidences négatives sur les travailleurs, du fait que la nouvelle entreprise doit assurer la continuité de l'emploi, des salaires et des autres conditions de travail (Bizzotto, Ferraris et Poggi, 2011). La négociation au niveau de l'entreprise peut améliorer les conventions nationales afin d'instaurer de meilleures conditions de travail pour les travailleurs. Au niveau de l'entreprise, les acteurs définissent les modalités régissant le transfert, les salaires, le déroulement de la carrière, l'organisation, la qualité du service et les absences (Bizzotto, Ferraris et Poggi, 2011).

Diversité des produits

Selon un rapport récent établi par le Bureau de recherches internationales sur les services publics (Public Services International Research Unit – PSIRU) (Hall, 2010b), la production de déchets varie considérablement d'un pays à l'autre, et les pays les plus riches produisent en général davantage de déchets par personne. Ainsi, le volume de déchets municipaux par personne a varié de 294 kilos en République tchèque à 801 kilos au Danemark. Les volumes les plus faibles après celui de la République tchèque reviennent à la Roumanie, la Lettonie, la Pologne et la Slovaquie. Sur l'ensemble des déchets municipaux générés dans l'Union européenne, 42 pour cent sont mis en décharge, 38 pour cent sont valorisés et 20 pour cent sont incinérés. Ce sont les pays pauvres qui procèdent le plus à la mise en décharge et les pays riches qui recourent le plus à l'incinération. C'est en Bulgarie, en Roumanie, en Lituanie, à Malte et en Pologne que la plus grande partie des déchets (90 pour cent, voire plus) est mise en décharge. L'Allemagne, l'Autriche, la Belgique et les Pays-Bas recyclent ou compostent la majeure partie de leurs déchets (59 pour cent, voire plus), tandis que le Danemark, le Luxembourg et la Suède en incinèrent la plus grande proportion (47 pour cent, voire plus).

De «nouveaux emplois» grâce à l'écologisation?

La croissance de l'emploi qu'ont connue de nombreux pays européens dans ce secteur est due en partie à la «transition vers une économie verte». Ainsi, en Italie, l'emploi dans le secteur des déchets a enregistré une hausse entre 1996 et 2006. Le taux d'emploi a augmenté en moyenne de 3,72 pour cent par an, du fait notamment des nouveaux modes de gestion et des nouvelles typologies d'emploi introduites grâce au développement de la collecte séparée des déchets (Bizzotto, Ferraris et Poggi, 2011). On observe toutefois une augmentation toute particulière dans les professions manuelles. Les agents de ce secteur sont essentiellement des ouvriers (environ 83,6 pour cent), et leur proportion est bien supérieure à celle enregistrée dans les autres secteurs de l'économie italienne. Or, les nouvelles fonctions telles le tri, le conseil, les hautes technologies et l'ingénierie ont débouché sur des configurations de poste situées aussi bien en haut qu'en bas de l'échelle. Ainsi, le tri pose un certain nombre de problèmes, car le travail s'effectue à une cadence rapide, sur des tapis roulants présentant des risques et il est mal rémunéré. Si, dans les pays à l'étude, on observe des cas d'amélioration des compétences (conseil en environnement) – même limitées (Italie, Danemark) –, il existe aussi un marché secondaire de l'emploi dans le recyclage (Italie) ou peut-être pour les Roms en Bulgarie qui ne peuvent souvent être embauchés que dans ce secteur.

En conclusion, on peut dire que les diverses évolutions observées en Europe tiennent à la complexité du secteur. Le secteur public est encore

dominant, mais il coexiste avec le secteur privé. Différentes entreprises se livrent une lutte acharnée sur les divers marchés pour obtenir la collecte, l'évacuation et le traitement des déchets. La représentation des intérêts des travailleurs est complexe et varie d'un pays à l'autre; le dialogue social fait encore défaut au niveau européen.

Les composantes de la qualité du travail dans le secteur des déchets: la transition vers une société de recyclage?

Les principaux éléments qui participent de la qualité du travail dans ce secteur sont l'importance croissante accordée aux questions environnementales, la poursuite de la privatisation des services municipaux et les problèmes collatéraux de passation des marchés publics ainsi que l'eupéanisation croissante. En d'autres termes, il n'est pas possible d'examiner l'écologisation isolément, car les changements écologiques s'inscrivent dans le cadre plus complexe de la fourniture de services par des organismes publics ou privés et de la concentration croissante sur les marchés en Europe.

L'écologisation et la législation sur l'environnement: quelles conséquences pour la qualité du travail?

La récente directive européenne sur les déchets (Hall, 2010a), l'importance croissante du changement climatique et la nécessité de procéder à une transition vers une société de «recyclage» ont des retentissements non négligeables sur le secteur des déchets. De nombreux pays européens sont passés de la collecte et de la mise en décharge des déchets au tri, à la sélection et au recyclage, démarche qui a modifié l'organisation du travail et les caractéristiques d'emploi dans le secteur.

L'écologisation est une question qui figure désormais en bonne place parmi les stratégies d'action européennes. Selon le document «Une Europe efficace dans l'utilisation des ressources»:

- A l'horizon 2020, les déchets seront gérés comme une ressource. Les déchets produits par habitant sont en nette régression.
- Le recyclage et la réutilisation des déchets sont des options économiquement attractives pour les acteurs publics et privés compte tenu de la collecte sélective largement répandue et de l'introduction de marchés fonctionnels pour les matières premières secondaires.
- La législation sur les déchets est pleinement appliquée. Le transfert illicite de déchets a été éradiqué.

- La valorisation énergétique se limite aux matériaux non recyclables, la mise en décharge est pratiquement supprimée, et une haute qualité de recyclage est garantie.

Ces objectifs devraient se traduire dans la «hiérarchie des déchets» correspondant à la Stratégie pour 2020 de la Commission européenne (tableau 2).

Ces nouvelles tendances ne vont pas manquer d’avoir diverses incidences sur l’emploi dans le secteur des déchets, comme la modification de l’organisation du travail pour les emplois existants et la création de nouveaux emplois dans de nouvelles activités, aussi bien en haut de l’échelle (conseils en matière d’environnement, etc.) qu’en bas (collecte manuelle des déchets triés, tri sur le tapis roulant, etc.). Il n’est pas nécessaire d’entrer dans le détail des nouvelles réglementations mais, dans l’ensemble, ces objectifs vont appeler de multiples changements dans la gestion des déchets. Un expert autrichien a brossé le tableau suivant pour décrire, de manière concise, les changements intervenus:

Dans les années quatre-vingt, on avait une poubelle dont le contenu était vidé dans un camion, puis transporté à la décharge et déversé, et voilà, c’était comme ça que ça se passait au début. Et maintenant, la gestion des déchets n’est qu’une question de gestion. Vous répartissez le volume de ces déchets et examinez au point de collecte ce qui fait l’objet d’une collecte sélective et ainsi de suite, et tous ces déchets sont traités selon des procédés bien particuliers.

Tableau 2. La hiérarchie des déchets

Dispositifs	
Prévention	Déchets par habitant en baisse
Réutilisation	Déchets par habitant en baisse
Recyclage	Collecte séparée et stimulation du marché des matières premières secondaires
Valorisation	Limitation de la valorisation énergétique aux matières premières non recyclables
Mise en décharge	Quasiment éliminée

Source: Kirov, 2011a.

Privatisation: restructuration du régime de propriété
et de la chaîne de valeur – qualité du travail

Le rôle du secteur privé dans l’industrie des déchets ne cesse de croître, mais le secteur public représente encore une part importante. Pendant longtemps, les décideurs, convaincus que la privatisation pouvait être un vecteur d’efficacité, préconisaient l’externalisation des services publics, y compris dans le secteur des déchets. Selon la publication du PSIRU mentionnée ci-dessus, de récentes recherches empiriques ont confirmé que, contrairement à l’idée

reque, il n'y a pas de différences d'efficacité significatives entre les collecteurs de déchets du secteur public et ceux du secteur privé (Hermann et coll., 2007; Hall, 2010b)⁵.

Comment ces changements s'inscrivent-ils dans le cadre des passations de marchés publics en vue de la négociation de clauses sociales ou autres dans les procédures d'appels d'offres? La situation diffère selon les pays à l'étude. En Autriche, la privatisation est limitée, la plupart des municipalités conservent une participation majoritaire dans l'élimination des déchets, et les entreprises étatiques ou partiellement étatiques de services publics ont également leur rôle à jouer. En règle générale, «les sociétés privées n'ont cessé de réduire les coûts relatifs à la fourniture de services, de repérer et de développer des créneaux commerciaux lucratifs et de déceler les marchés qui sont déficitaires pour soit améliorer leurs recettes soit diminuer leur portée. Bien sûr, elles continuent de faire fonctionner des services ponctuellement déficients pour pouvoir rester positionnées par exemple sur un marché prometteur ou pour pouvoir offrir un service complet aux clients» (Hutterer, Frühwirth et Stark, 2009, p. 128, cité dans Holtgrewe et Sardadvar, 2011, traduction anglaise par les auteurs).

En Bulgarie, l'industrie des déchets a été gérée par l'Etat jusqu'à la fin du communisme. Chaque municipalité possédait un ou plusieurs services ou entreprises municipaux. Après 1989, les services municipaux du pays ont commencé à introduire des changements. En 1990, de nombreuses municipalités se sont mises à externaliser la collecte des déchets. Selon les données de l'Institut national de statistique, entre 2003 et 2004, l'industrie était encore dominée par le secteur public: en 2004, le secteur public comptait 11 318 agents; et le secteur privé, 6 059. Entre 2004 et 2009, le nombre total d'agents a baissé dans l'industrie, passant de 17 837 à 11 447, avec 2 803 agents pour le secteur public et 8 644 pour le secteur privé (Kirov, 2011b). On observait alors une présence importante de petites multinationales ayant leur siège en Autriche.

Selon le rapport danois, la collecte des déchets a été, depuis le milieu des années 1990, de plus en plus externalisée, passant des mains des municipalités à celles de transporteurs privés, qui représentent actuellement 80 pour cent du secteur. Le secteur est donc aujourd'hui dominé par les transporteurs privés (DAKOFA, 2007; Sørensen et Hasle, 2011).

En Italie, c'est un monopole semi-privatisé réglementé qui tend à s'installer plutôt que l'externalisation par appels d'offres. Selon Bizzotto, Ferraris et Poggi (2011), la taxinomie des aspects organisationnels et gestionnaires est particulièrement complexe dans l'industrie italienne des déchets. Par souci de simplification, on classera la gestion des déchets solides en trois grandes catégories: la gestion municipale directe par les collectivités locales dont les agents sont des fonctionnaires; les entreprises publiques qui sont essentiellement des

5. On notera que les études empiriques arrivent au même résultat en ce qui concerne les agents de l'eau et de l'électricité de même que les agents d'autres secteurs.

sociétés de capitaux, créées par les municipalités, opérant au niveau local et dont les travailleurs sont des salariés de l'entreprise; et les opérateurs privés qui sont d'ordinaire des sociétés de capitaux opérant aux niveaux national ou international. Sur le marché primaire, une proportion importante des systèmes de collecte a déjà été confiée à des entreprises privées. Lorsque les systèmes de gestion publique ont été maintenus, on a assisté, au cours de cette dernière décennie, à une forte tendance à l'externalisation. Sur le marché secondaire, les collectivités locales qui ont mis au point leurs propres systèmes d'élimination des déchets ont souvent recours à des partenariats public-privé (Bizzotto, Ferraris et Poggi, 2011).

L'analyse réalisée dans Walqing montre bien que la privatisation a des incidences non négligeables, et notamment:

- l'intensification de la charge de travail (dans le secteur public aussi) – compte tenu du recours aux appels d'offres publics et à l'introduction de la concurrence, les prestataires de services sont appelés à collecter les déchets en ayant recours à moins d'agents;
- l'inégalité et la difficulté de la représentation des travailleurs et du partenariat social – l'allongement de la chaîne de valeur rend plus difficile la représentation des intérêts des travailleurs;
- la durée limitée des contrats – qui conduit à une perte de la stabilité de l'emploi ou à la nécessité de transférer les salariés à de nouveaux employeurs;
- la diversification, qui est également synonyme de conditions de travail inégales pour les nouveaux venus et de fragmentation de la main-d'œuvre; ainsi, en Bulgarie, les salariés de l'entreprise municipale interrogée sont titulaires de contrats de durée indéterminée, tandis que les salariés du prestataire privé ont des contrats de durée déterminée.

L'européanisation de la réglementation, de l'activité économique et des produits: professionnalisation, dévalorisation et responsabilité sociale des entreprises?

Le rôle des grandes entreprises multinationales à qui l'on confie la sous-traitance des services municipaux de collecte et de traitement des déchets ne cesse de croître (Hall, 2010b). La question est de savoir dans quelle mesure cette européanisation a une incidence sur la qualité du travail. Les comités d'entreprise européens et les structures du dialogue social européen sont-ils en mesure de traiter tous les aspects de cette question afin de préserver, voire d'améliorer, la qualité du travail? Il importe de se pencher sur cette question pour pouvoir formuler des recommandations sur la stratégie que les syndicats des services publics doivent suivre en vue de pallier les effets collatéraux de l'écologisation de ce secteur, notamment sur la qualité du travail.

La législation européenne sur l'environnement a eu des incidences sur le secteur des déchets dans les Etats membres en ce sens qu'elle a nécessité d'accroître les investissements et les activités dans les processus de collecte et de traitement des déchets. Elle a amélioré les services publics et a augmenté l'emploi dans ce secteur. Il n'y a pas de législation propre au secteur qui incite à la privatisation, à la libéralisation ou au recours aux appels d'offres concurrentiels. Toutefois, la croissance qu'a connue le secteur a multiplié les intérêts commerciaux, le plus grand recours à l'incinération a accru les partenariats public-privé – souvent liés à la privatisation des contrats de collecte de déchets des entreprises qui fournissent les déchets –, et l'interprétation des lois européennes régissant les marchés internes et les passations de marché a contraint les municipalités à confier davantage de travaux au secteur privé par voie d'appels d'offres (Hall, Popov et Thomas, 2011).

La stratégie pour 2020 elle-même escompte bien que les créneaux commerciaux qui s'ouvrent dans ce secteur, comme dans d'autres secteurs, laisseront une plus large place aux entreprises européennes. Le secteur des déchets en Europe ne cesse de s'internationaliser en offrant davantage de possibilités de sous-traiter les activités. Ce sont essentiellement les entreprises multinationales multiprestataires de services publics (à savoir l'énergie, l'eau, le bâtiment ou les services de déchets) qui ont accru leurs activités en prenant le contrôle des entreprises municipales ou des petites entreprises (tableau 3).

Tableau 3. Les plus grandes sociétés dans le secteur européen des déchets

Société	Société mère	Pays d'origine	Type de société	Chiffre d'affaires (millions d'euros)	Notes
Veolia	Veolia	France	B	7 668	a
Suez Environnement	GdF-Suez	France	B	5 770	a
Remondis	Rethmann	Allemagne	P	5 660	b
FCC	FCC	Espagne	B	2 788	c
Alba	Alba	Allemagne	P	2 700	d
Urbaser	ACS	Espagne	B	1 480	b
AVR/Van Gansewinkel	KKR/ CVC	Etats-Unis/ Royaume-Uni	CI	1 197	d
Biffa	Montagu PE	Royaume-Uni	CI	788	e
Shanks		Royaume-Uni	B	697	e
Séché-SAUR		France	B	695	f
Cespa	Ferrovial	Espagne	B	606	d
Ragn-Sells		Suède	P	408	d
Delta		Pays-Bas	Mun	405	a
Lassila et Tikanoja		Finlande	B	300	a
CNIM		France	B	271	a

Notes: a = gestion des déchets, Europe; b = y compris l'eau; c = services environnementaux, à l'exclusion de l'eau; d = chiffre d'affaires total de la société; e = année jusqu'à mars 2009, chiffre d'affaires total de l'entreprise; f = y compris les activités de gestion des déchets de SAUR; P = privée; CI = société de capital-investissement; B = cotée en bourse; Mun = municipale.

Source: Orbis; rapports des sociétés; calculs du PSIRU (chiffres d'affaires regroupés des entreprises ayant fusionné); Lindauer Managementberatung, 2006, cité dans Hall, 2010a.

L'internationalisation constante du secteur soulève un certain nombre de questions. Quelle est l'incidence de l'internationalisation sur la qualité du travail? Dans quelle mesure les modèles sociaux sont-ils exportables? Quel est le lien entre le secteur des déchets et les autres secteurs dans les entreprises multisectorielles? Les premiers éléments de réponse indiquent que les modèles sociaux ne sont pas exportables et que, le plus souvent, les entreprises ont tendance à s'aligner sur les pratiques locales en vigueur. Comme le montre la section suivante, de nombreuses initiatives visant à garantir la qualité du travail s'inscrivent dans les contextes nationaux. Aucun dialogue social européen n'a été instauré à ce jour (bien que la FSESP s'y emploie activement), mais des conventions collectives transnationales ont été conclues avec ces entreprises multinationales.

Recommandation pour la mise en œuvre d'un programme syndical européen

Les travaux de recherche effectués dans le cadre du projet Walqing ont relevé plusieurs initiatives entreprises par les partenaires sociaux (voire les parties prenantes) pour garantir la qualité du travail (Kirov, 2011a). Ces initiatives portent sur la négociation collective qui reste puissante dans certains pays, mais faible dans d'autres, le rôle des clients et des procédures de passation des marchés publics, la question de la sécurité et de la santé au travail (comme au Danemark), les initiatives de formation qui sont mises en place (malgré le fait que ce secteur soit considéré comme un secteur générique à faibles qualifications), l'intégration de groupes vulnérables (les Roms en Bulgarie) et l'incidence ambiguë de l'économie sociale sur l'amélioration de la qualité du travail (dans le cas italien).

Sur la base de l'analyse faite dans Walqing, certaines recommandations visant à soutenir l'action syndicale pour promouvoir la marche vers une économie verte et améliorer la qualité du travail ont été formulées dans les directions suivantes.

La première tient à la nécessité de mettre au point une stratégie pour trouver des réponses européennes. La FSESP s'est déjà attachée à coordonner les intérêts des travailleurs dans les grandes entreprises multinationales du secteur. Les travaux visant à instaurer un dialogue social sectoriel européen en bonne et due forme constituent en soi une façon de coordonner l'action des travailleurs dans ces divers contextes. L'instauration d'un dialogue social au niveau européen permettrait en effet de trouver des solutions pour faire face à la diversité, dans un secteur extrêmement hétérogène, et de diffuser les bonnes pratiques aux partenaires sociaux des différents pays. Cette coopération européenne a déjà porté ses fruits; les représentants des travailleurs et des employeurs discutent déjà de la façon de s'attaquer au problème le plus difficile à résoudre en matière de sécurité et de santé au travail: la cadence

rapide de travail (qui permet aux travailleurs de finir plus tôt, mais au prix de problèmes de santé).

Le programme d'écologisation est complexe, et notre prochaine recommandation va porter sur la nécessité d'analyser de façon critique les effets de l'écologisation. Le cadre général de la législation et des mesures environnementales européennes n'est pas suffisant pour envisager des solutions de travail «décent». En tout état de cause, ce cadre législatif ne définit pas les conditions pratiques de son application. Ainsi, le tri peut être effectué selon le cas par des sociétés de gestion des déchets ou alors par les citoyens eux-mêmes. De même, le transport peut être le fait des prestataires de services ou encore des citoyens qui se rendent dans les centres de recyclage, etc. De plus, les diverses solutions peuvent nécessiter une utilisation différente des technologies et une variété de profils de travailleurs. Il s'avère donc très important pour les syndicats d'analyser les mesures proposées dans les différents pays et d'en évaluer les éventuelles conséquences sur la qualité du travail.

C'est dans cette perspective que s'inscrit la troisième recommandation: l'échange de pratiques et d'initiatives transférables. Il apparaît nécessaire en effet de prendre des points de repère et d'analyser ce qui se fait dans d'autres pays, mais aussi dans d'autres secteurs, etc. Ainsi, les partenaires sociaux italiens ont mis au point un observatoire pour superviser les procédures de passation des marchés publics.

Or, si l'action syndicale se doit d'être coordonnée au niveau européen, cela ne signifie pas que tous les participants seront intéressés et s'impliqueront de la même manière. Dans ce secteur, tout comme dans d'autres secteurs en Europe, il importe de «combler les lacunes institutionnelles», notamment pour les nouveaux Etats membres. Comme en témoigne le cas de la Bulgarie – mais la situation est la même dans beaucoup d'autres nouveaux Etats membres –, les intérêts des travailleurs sont très peu représentés. Il serait très utile que les syndicats européens adoptent des mesures visant à accroître les capacités dans le secteur.

Travailler avec les «clients» revêt aussi une grande importance. Comme on a pu s'en rendre compte, les conditions de travail et la qualité globale du travail dépendent du rôle du client (c'est-à-dire de la municipalité) tant dans la définition du cahier des charges de l'appel d'offres (l'appel peut être basé sur le prix le plus bas – moins-disant – ou sur l'offre économique la plus avantageuse – mieux-disant) que dans le suivi quotidien des activités liées à la prestation de service. Les syndicats sectoriels doivent coopérer entre eux pour défendre collectivement les intérêts des travailleurs plutôt que se considérer comme des concurrents soucieux avant tout de recruter des membres. L'hétérogénéité de l'industrie des déchets montre bien que le travail décent ne pourra être assuré et/ou préservé que grâce à des activités coordonnées de sensibilisation et à une action commune des travailleurs des différents secteurs de l'industrie.

La coordination des actions par le comité d'entreprise européen existe déjà, mais gagnerait à être développée. Parallèlement aux comités d'entreprise

européens existants, les syndicats pourraient s'employer à établir des comités dans les entreprises où ils font défaut, mettre en œuvre des moyens d'information, des consultations et la participation des travailleurs dans les petites entreprises multinationales, comme les entreprises autrichiennes qui opèrent en Europe centrale et en Europe de l'Est.

Conclusion

Pour étayer les résultats des travaux de recherche entrepris dans le cadre du projet comparatif européen Walqing, les auteurs pourraient joindre les conclusions d'autres spécialistes selon lesquelles l'écologisation n'est pas automatique pour les «bons emplois». Dans le secteur de la gestion des déchets, le souci principal des décideurs consiste davantage à privilégier la création d'emplois et la formation professionnelle que la qualité du travail. Mais l'écologisation pourrait devenir un objectif prioritaire. Elle n'est pas un processus isolé qui a une incidence sur la qualité du travail; si l'on veut comprendre les réalités sociales, il importe d'analyser la privatisation qui conduit à la fragmentation de la main-d'œuvre et à l'intensification du travail, le rôle des appels d'offres publics (mieux-disant versus moins-disant), etc.

Les pratiques nationales à l'étude témoignent d'un certain nombre d'initiatives concrètes prises par les parties prenantes (essentiellement les partenaires sociaux) pour assurer la qualité du travail. Au niveau européen, la FSESP part du principe qu'il importe avant tout d'essayer de réduire les déchets au minimum et ensuite de les réutiliser ou de les recycler lorsque cela est possible.

Dans cette optique, la FSESP se préoccupe non seulement des employeurs, mais aussi des organismes environnementaux. Cette stratégie peut contribuer à créer des emplois dans le recyclage et la réutilisation des déchets et à améliorer la qualité du travail. Ainsi, selon le représentant de la FSESP interrogé, si les emplois passent du domaine de l'incinération et de la mise en décharge à celui du recyclage, les travailleurs ont des chances de voir leurs compétences et, de fait, leur emploi s'améliorer. Il estime que, si l'UE contribue à transformer le secteur en lui donnant des emplois de meilleure qualité et nécessitant des compétences plus pointues, les travailleurs tout comme l'environnement s'en trouveront gagnants. Les récents travaux de recherche (entrepris par les Amis de la Terre (Hall, 2010a)) mettent en exergue le lien qu'il y a entre la diminution des déchets et l'augmentation des emplois. Le recyclage des déchets est considéré comme une activité susceptible de créer davantage d'emplois en Europe, et le passage d'une «société du gaspillage» à une «société du recyclage» devrait contribuer à améliorer les emplois. Or, actuellement, rien ne prouve que le tri des déchets crée des emplois meilleurs: tout dépend de la technologie et de la façon dont elle est appliquée, et les parties prenantes sont appelées à fournir de réels efforts pour parvenir à cet objectif.

Références

- Bizzotto, G.; Ferraris, M.; Poggi, A. 2011. *Quality of work in the changing sector of waste collection in Italy*, Walqing Social Partnership Series 2011.18, a report for WP5 of the WALQING project, SSH-CT-2009-244597.
- Commission européenne. 2011. *Une Europe efficace dans l'utilisation des ressources – initiative phare relevant de la stratégie Europe 2020*, Bruxelles.
- DAKOFA. 2007. *DAKOFA – Fra komité til kompetencecenter*. København: DAKOFA
- FSESP (Fédération syndicale européenne des services publics). 2009. Adopted EPSU Congress resolutions, Resolution R7 Public Utilities 17 and 18 on Waste. Disponible à l'adresse <http://www.epsu.org/a/5539>.
- . 2011a. «Environmental services are public services». Disponible à l'adresse <http://www.epsu.org/a/7938>.
- . 2011b. *Impact of climate change on public services in Europe*, rapport préparé par Sophie Dupressoir, chapitre sur les déchets.
- Grimshaw, D.; Lehndorff, S. 2010. *Anchors for job quality: Sectoral systems of employment in the European context*, Work Organisation, Labour and Globalisation, vol. 4, n° 1.
- Hall, D. 2010a. *Waste management in Europe: Framework, trends and issues*. Disponible à l'adresse <http://www.psiru.org/reports/waste-management-europe-framework-trends-and-issues>.
- . 2010b. *Waste management companies in Europe 2009*, Public Services International Research Unit (PSIRU), février.
- ; Popov, V.; Thomas, S. 2011. *Impact de la stratégie Europe 2020 sur les secteurs de l'énergie, de l'eau et des déchets dans les pays de l'élargissement et du voisinage oriental*, rapport final de la Public Services International Research Unit (PSIRU).
- Hermann, Ch. et coll. 2007. *Varieties and variations of public-service liberalisation and privatisation in Europe. Synthesis report on liberalisation and privatisation processes and forms of regulation*, for the Project Privatisation of Public Services and the Impact on Quality, Employment and Productivity (PIQUE). Disponible à l'adresse http://www.pique.at/reports/pubs/PIQUE_028478_Del4.pdf.
- Holman, D.; McClelland, Ch. 2011. «Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU», Walqing Working Paper 2011.3, mai. Disponible à l'adresse http://www.walqing.eu/fileadmin/download/external_website/Newsletters_policy_briefs/WALQING_244597_WPaper2011.3_Del4.pdf.
- Holtgrewe, U.; Sardadvar, K. 2011. *Heterogeneity and conflict: The waste sector in Austria*, Walqing social partnership series 2011.2, a report for WP5 of the WALQING project, SSH-CT-2009-244597, Vienne, juillet. Disponible à l'adresse http://www.walqing.eu/fileadmin/download/external_website/publications/WALQING_SocialPartnershipSeries_2011.2_Waste_AT.pdf.
- Hutterer, H.; Frühwirth, W.; Stark, W. 2009. *Organisatorische Aspekte der österreichischen Abfallwirtschaft. Endbericht für das BMLFUW*, Vienne.
- Kirov, V. 2011a. *How many does it take to tango? Stakeholders' strategies to improve quality of work in Europe*, Research Report, Deliverable 5.7 of the WALQING project, SSH-CT-2009-244597, Sofia, novembre. Disponible à l'adresse http://www.walqing.eu/fileadmin/download/external_website/publications/walqing_Del5.7_SynthesisreportWP5_fin.pdf.

- . 2011b. *The sector of waste collection in Bulgaria: Low-skilled employment for the less-educated ethnic minorities*, Walqing social partnership series 2011.19, a report for WP5 of the WALQING project, SSH-CT-2009-244597, Sofia. Disponible à l'adresse http://www.walqing.eu/fileadmin/download/external_website/publications/WALQING_socialpartnershipseries_2011.19_Waste_BUL.pdf.
- Martinez, E. 2010. *Les salariés à l'épreuve de la flexibilité*, Editions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles.
- Poggi, A.; Bizzotto, G.; Devicienti, F.; Vesan, F., Villosio, C. 2011. «Quality of Life in Europe: Empirical evidence», *LABORatorio R. Revelli Working Paper Series* 107, LABORatorio R. Revelli, Centre for Employment Studies.
- Ponce, A. 2011. *Health and safety challenges related to greening*, PowerPoint presented at the WALQING Stakeholders Seminar: «Greening the economy, what impact the quality of work?», 29 septembre, Bruxelles.
- Sørensen, O.; Hasle, P. 2011. *Waste collection in Denmark*, Walqing social partnership series 2011.7, a report for WP5 of the WALQING project, SSH-CT-2009-244597, Trondheim, Copenhagen, mars. Disponible à l'adresse http://www.walqing.eu/fileadmin/download/external_website/publications/WALQING_SocialPartnershipSeries_2011.7_Waste_DK.pdf.
- Vandekerckhove, S.; Capéau, B.; Ramioul, M. 2010. «Structural growth of employment in Europe Balancing Absolute and Relative Trends», walqing working paper 2010.1, novembre. Disponible à l'adresse http://www.walqing.eu/fileadmin/download/external_website/Newsletters___policy_briefs/WALQING_244597_WPaper2010.1_Del3.1.pdf.
- ; Ramioul, M. 2011. «Working with business functions. How occupational groups provide insight in Labour Force Survey statistics», walqing working paper 2010.1, mai. Disponible à l'adresse http://www.walqing.eu/fileadmin/download/external_website/Newsletters___policy_briefs/WALQING_244597_WPaper2011.1_Del3.2.pdf.

La réalité et les défis des emplois verts en Chine

Une recherche exploratoire

Chris King-chi Chan

Department of Applied Social Studies, City University of Hong Kong

Maggie Ching Lam

Department of Applied Social Studies, City University of Hong Kong

Cette recherche exploratoire est sponsorisée par le College Grant, College of Liberal Arts and Social Sciences, City University of Hong Kong.

La croissance économique remarquable que la Chine a connue depuis le début de la réforme économique de 1978 a souvent été considérée comme un «miracle». L'incroyable richesse obtenue par le pays grâce à la rapide industrialisation de ces trente dernières années est certes impressionnante. Cependant, cette réussite économique étonnante a un prix. On prévoit pour la prochaine décennie que la Chine restera l'économie dont la croissance est la plus rapide dans le monde, mais cette croissance ne sera pas durable à long terme en raison de la grave détérioration de l'environnement et de la surexploitation des ressources naturelles.

Le développement économique de la Chine dépend fortement d'une énergie à forte émission de carbone. D'après les statistiques pour l'année 2010 de l'Agence internationale de l'énergie (AIE), la Chine a d'ores et déjà dépassé les Etats-Unis pour devenir le premier pays consommateur d'énergie du monde (AIE, 2010). La consommation totale d'énergie primaire de la Chine est passée de 776 millions de tonnes d'équivalent pétrole en 2000 à 2 164 millions de tonnes d'équivalent pétrole en 2009 (NBS, 2010, cité par Cheung, 2011). Jusqu'à présent, le charbon est la principale source d'énergie de la Chine. Le charbon représente plus de 60 pour cent de la consommation d'énergie de la Chine (Chang et coll., 2003). La production d'électricité à partir du charbon ne provoque pas seulement une importante pollution de l'air en Chine, elle contribue également de façon significative aux émissions de gaz à effet de serre du pays. Les émissions annuelles de CO₂ de la Chine s'élèvent maintenant à un total de 6 milliards de tonnes, ce qui en fait l'un des principaux émetteurs du monde. En 2000, le montant total des émissions de SO₂ avait atteint 20 millions de tonnes, ce qui mettait la Chine au premier rang des émetteurs mondiaux (Liu, Liu et Sun, 2011). Ces deux gaz sont connus pour être les principaux gaz à effet de serre.

Selon le quatrième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) (Solomon et coll., 2007), le taux du réchauffement a pratiquement doublé ces cinquante dernières années. Il existe un consensus général dans la communauté scientifique pour attribuer la cause de l'évolution climatique mondiale aux êtres humains. Dans le cadre d'une de ses principales stratégies pour atténuer l'évolution du climat, le gouvernement chinois dépense maintenant des milliards de dollars chaque année pour construire et développer ses propres industries des énergies renouvelables. L'Institut Worldwatch (WWI) estime qu'environ un million de personnes travaillent actuellement dans le secteur des énergies renouvelables en Chine, et l'industrie solaire thermique emploie à elle seule environ 600 000 travailleurs (WWI, 2011). On s'attend à une très forte croissance du nombre d'emplois verts créés par les industries des énergies renouvelables, comme l'hydroélectricité, l'électricité éolienne et photovoltaïque solaire dans les prochaines décennies.

En dépit de l'importance croissante de ce secteur, les conditions de travail (c'est-à-dire le niveau des salaires, la sécurité et la santé au travail, etc.) de

ces nouveaux emplois verts sont encore largement inexplorées. L'objectif de ce document est d'examiner les conditions de travail dans les emplois verts créés par le secteur des énergies renouvelables, en nous concentrant sur les centrales éoliennes pour une analyse plus ciblée. Les énergies renouvelables peuvent provenir de plusieurs sources, comme l'énergie solaire, éolienne, hydroélectrique, la géothermie, les biocarburants, etc. Il serait difficile, voire impossible, de discuter de toutes les énergies renouvelables en Chine de façon efficace. Par exemple, une personne qui travaille dans une centrale géothermique peut être exposée à des risques professionnels différents de ceux auxquels est exposée une personne travaillant dans une centrale hydroélectrique. En outre, certaines de ces énergies renouvelables sont plus développées que les autres. La Chine a commencé à développer ses éoliennes depuis le début des années 1980, et a dépassé les Etats-Unis en 2011, pour devenir le pays avec la plus grande capacité de production installée, en atteignant 44 733,29 MW (CWEA, 2011). Certains des producteurs de turbines éoliennes, comme Sinovel, Goldwind et Dongfang, font même partie des dix premiers producteurs mondiaux. Etant donné l'importance de cette énergie renouvelable pour la Chine, la comparaison entre le secteur de l'énergie éolienne et le secteur des centrales électriques conventionnelles nous permettra d'avoir un aperçu des conditions de travail dans les emplois verts en Chine.

Dans ce document, nous allons prendre le cas des centrales éoliennes pour évaluer les conditions de travail dans les «emplois verts» et identifier les stratégies potentielles qui pourraient permettre aux emplois verts de devenir des emplois décents. Les données proviennent de la littérature académique, de la législation, des documents relatifs aux politiques et des rapports dans les médias, mais l'analyse repose également sur les entrevues réalisées par les auteurs auprès des militants syndicaux et des défenseurs de l'environnement en Chine¹.

La définition des emplois verts

On trouve en général deux éléments dans les emplois verts. L'un est l'environnement, l'autre l'emploi. Certaines idées suggèrent que la protection de l'environnement va se traduire par du chômage. La logique qui sous-tend cette idée est que, si les normes environnementales fixées par le gouvernement sont strictes, on assistera à une augmentation du coût de production et à une réduction de la compétitivité, qui se traduiront finalement par du chômage. Ce «dilemme entre emploi et environnement» imprègne effectivement la perspective des travailleurs quand ils pensent à la transition vers une

1. Les auteurs ont par exemple interviewé deux éminents chercheurs d'ONG de protection de l'environnement à Beijing en août 2011.

économie verte (Räthzel et Uzzell, 2011). Il est donc important de donner aux emplois verts une définition correcte pour pouvoir conceptualiser le lien entre protection de l'emploi et protection de l'environnement. Les emplois verts sont un concept relativement nouveau, et la portée et le contenu des emplois verts évoluent constamment dans le cadre du passage d'une économie mondiale non durable à une économie mondiale durable. Il n'existe pas de définition standard des emplois verts, et chaque pays, en fonction de son stade d'évolution économique, peut avoir une définition différente.

Le Center on Wisconsin Strategy (COWS) aux Etats-Unis décrit par exemple les emplois verts comme étant des «emplois permettant de faire vivre une famille, qui contribuent de façon significative à la préservation ou à l'amélioration de la qualité de l'environnement» et que «la plupart des emplois verts sont et resteront des emplois requérant une qualification moyenne, avec une formation plus élevée que le secondaire, mais inférieure à Bac+4». Quant au volet emploi des emplois verts, le centre souligne qu'il faudrait que ce soient de bons emplois, «mieux rémunérés qu'un salaire de pauvreté... et qui offrent des avantages, au moins une assurance-maladie et idéalement une retraite, le congé de maladie rémunéré, des conditions de travail sûres, des horaires raisonnables, les droits syndicaux, et un minimum de sécurité de l'emploi» (White et Walsh, 2008, p. 6).

En revanche, les définitions de l'Institut de recherche du travail du ministère chinois des Ressources humaines et de la Sécurité sociale (MOHRSS) s'intéressent surtout au volet technique et environnemental des emplois verts. L'institut définit les emplois verts comme les postes de travail créés par toute industrie ou tout département qui utilisent peu d'intrants avec un rendement élevé pour obtenir des produits recyclables et durables, avec peu de gaspillage et d'émissions (MOHRSS, 2010a).

Aux fins de cet essai, nous avons choisi d'adopter une définition plus globale (c'est-à-dire une définition qui couvre à la fois les volets environnement et emploi) créée dans le cadre de l'«Initiative pour des emplois verts» par le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI). D'après le rapport rédigé dans le cadre de l'initiative, *Emplois verts: pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone*, les emplois verts sont définis comme «des postes dans l'agriculture, l'industrie, le bâtiment, l'installation et la maintenance, ainsi que dans les activités scientifiques, techniques, administratives, et liées aux services, qui contribuent de façon substantielle à la préservation ou à la restauration de la qualité de l'environnement», et il faut «que ce soient également de bons emplois qui répondent aux exigences et aux objectifs traditionnels du mouvement ouvrier, c'est-à-dire avec des salaires appropriés, des conditions de travail sûres, et les droits des travailleurs, y compris le droit de s'organiser en syndicats» (PNUE et coll., 2008, pp. 35-36 dans la version anglaise).

L'évaluation des politiques de la Chine en matière d'énergies renouvelables

La réalité
et les défis
des emplois verts
en Chine

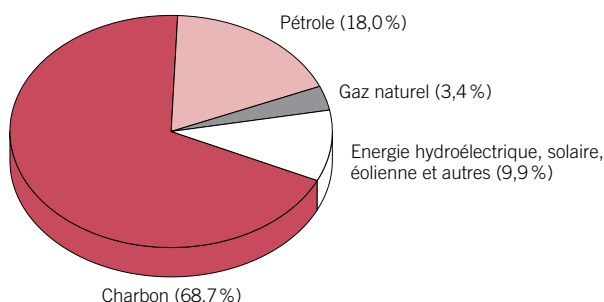
On peut regrouper les politiques de la Chine en matière d'énergies renouvelables en trois grandes catégories, en fonction de leur nature et de leur portée (Li, Shi et Ma, 2007). Le premier niveau donne essentiellement une direction et des orientations pour le développement global des énergies renouvelables du pays. Le deuxième niveau fixe habituellement des objectifs spécifiques et ébauche des plans de développement. Le troisième niveau donne des directives pratiques et des incitations pour la gestion et la mise en œuvre des plans de développement. Les premier et deuxième niveaux sont le plus souvent élaborés par le gouvernement central, alors que le troisième niveau est généralement déterminé par les gouvernements locaux. On peut trouver une liste des politiques relatives au développement des secteurs des énergies renouvelables de la Chine entre 1983 et 2003 dans l'annexe.

Le développement d'une politique de soutien

Li, Shi et Ma (2007) suggéraient que le manque de politique de l'environnement était l'un des freins majeurs au développement des énergies renouvelables. Par exemple, l'absence de cohérence et de coordination des politiques faisait obstacle à l'intégration de l'énergie éolienne au réseau électrique existant. Pour la même raison, sans politique de soutien de la part du gouvernement, le processus de mise en œuvre des technologies du biogaz était grandement entravé, parce que cela nécessitait la mise en œuvre de normes pour l'élimination des eaux usées.

Comparée à l'énergie conventionnelle (à fortes émissions de carbone), l'énergie renouvelable n'est pas encore compétitive au niveau du coût, en raison de l'investissement élevé en capital qu'elle nécessite et de sa faible capacité. Comme nous l'avons mentionné auparavant, plus de 60 pour

Figure 1. La structure de l'énergie en Chine en 2009



Source: Liu, Liu et Sun, 2011.

cent de l'énergie en Chine proviennent encore de centrales thermiques au charbon (figure 1). L'énergie éolienne, avec les autres sources d'énergie renouvelable, ne contribue qu'à moins de 10 pour cent de la production totale d'énergie de la nation. La part de l'énergie renouvelable en Chine n'a que légèrement augmenté entre 2000 et 2009 (tableau 1). Pour augmenter la compétitivité des énergies renouvelables en Chine, il est absolument nécessaire d'avoir un soutien gouvernemental, ce qui peut se faire grâce à des mesures d'incitation économique (par exemple une fiscalité favorable ou une aide financière directe) ou un soutien à la recherche et développement des technologies.

Tableau 1. La structure de l'énergie en Chine au cours de la dernière décennie (en pourcentage)

Source	Années									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Charbon	67,8	66,7	66,3	68,4	68,0	69,1	69,4	69,5	68,7	68,7
Pétrole	23,2	22,9	23,4	22,2	22,3	21,0	20,4	19,7	18,0	18,0
Gaz naturel	2,4	2,6	3,0	2,6	2,6	2,8	3,0	3,5	3,8	3,4
Autres	6,7	7,9	7,7	6,8	7,1	7,1	7,2	7,3	9,5	9,9

Source: Extrait des statistiques de la Chine 2010, cité dans Liu, Liu et Sun, 2011.

La législation sur l'énergie renouvelable en Chine

En réponse aux menaces grandissantes de l'évolution climatique mondiale et de pénurie d'énergie au niveau local, la loi sur l'énergie renouvelable a été adoptée par le Congrès national du peuple le 28 février 2005. Il s'agissait d'une loi importante non seulement parce qu'elle plaçait l'énergie renouvelable parmi les priorités du gouvernement, mais aussi parce qu'elle contenait des mesures claires et pratiques pour encourager la croissance et le développement de l'énergie renouvelable. Plus important encore, la loi impose aux opérateurs du réseau électrique d'acheter toute la production électrique provenant des producteurs d'énergie renouvelable homologués, avec des sanctions en cas de non-respect de cette mesure. La Commission nationale du développement et de la réforme est responsable de la fixation des prix des énergies renouvelables, et peut ajuster les prix de temps en temps. En plus des incitations financières et des directives concernant la gestion, la loi comporte également des exigences en matière de normes technologiques, de codes de la construction, d'enquêtes sur les ressources et des plans de développement à long terme. Puisque l'industrie des énergies renouvelables nécessite d'importants investissements en capital, toutes les mesures susmentionnées peuvent réduire de façon significative le coût du capital des producteurs d'énergie renouvelable, et donc accroître leurs profits.

La loi sur l'énergie renouvelable et les législations similaires sont des outils puissants pour renforcer et élargir le marché des énergies renouvelables. Cependant, la question oubliée dans cette affaire, c'est qu'il est indispensable de disposer d'un grand nombre de «cols verts» pour que la société passe d'une économie brune à une économie verte. Ce sujet a souvent été négligé par le gouvernement chinois. Le D^r Cheng Ying de l'Académie chinoise des sciences sociales, qui travaille actuellement avec l'Institut Worldwatch pour étudier le développement des emplois verts en Chine, a souligné ceci: «Encore maintenant, il existe dans l'industrie verte un grand nombre de travailleurs dont les emplois sont instables et à faible niveau technologique, et ces emplois ne sont pas les emplois verts que nous recherchons»; pourtant, «d'après nos chiffres, les perspectives de voir le gouvernement instaurer une politique relative aux emplois verts sont assez faibles» (*People's Net*, 2011). Jusqu'à présent, il n'y a toujours pas de politique spécifique ni de législation relative aux emplois verts.

La peur de perdre leur emploi pourrait être l'un des principaux facteurs empêchant les travailleurs de soutenir ce passage à une économie verte en Chine. Comme le gouvernement chinois poursuit une approche ambitieuse et agressive pour transformer l'économie chinoise en économie verte, les usines qui ne disposent pas des ressources nécessaires pour respecter les nouvelles normes environnementales seront contraintes de fermer leurs portes, et de nombreux emplois seront ainsi perdus. En 2007, la Commission nationale du développement et de la réforme (NDRC, 2007) a publié un document intitulé: *Avis sur l'accélération de la fermeture des petites centrales thermiques*, pour demander la fermeture de toutes les centrales thermiques dont la capacité est inférieure à 50 MW et de toutes celles qui datent de vingt ans ou plus et dont la capacité est inférieure à 100 MW durant la période du onzième plan quinquennal (2006-2010). Il a été estimé que la fermeture des petites centrales thermiques inefficaces avait provoqué environ 236 000 pertes d'emploi en 2008 et, parmi ceux qui ont perdu leur emploi, seul un dixième des travailleurs a retrouvé du travail (MOHRSS, 2010a).

La plupart des travailleurs licenciés ont des difficultés à retrouver du travail. En effet, les énergies renouvelables fonctionnent à partir de nouvelles technologies, et demandent aux travailleurs un niveau d'éducation et de qualification plus élevé. On a démontré que les travailleurs dans les centrales éoliennes ont généralement une éducation plus élevée que les travailleurs des centrales thermiques (tableau 2). Certaines études suggèrent que, si l'on tient compte des emplois directs et indirects, le passage de la production électrique à partir des énergies fossiles à une production électrique grâce aux énergies renouvelables pourrait se traduire finalement par un solde d'emplois

positif (Cai et coll., 2011; Pan, Ma et Zhang, 2011). Cependant, l'énergie renouvelable est plus un secteur à forte intensité de connaissance qu'un secteur à forte intensité de main-d'œuvre. Cai et coll. (2011, p. 6001) ont suggéré dans leur dernière étude que «le rythme actuel des changements structurels dans le niveau d'éducation de la main-d'œuvre est bien inférieur à ce qui est nécessaire pour répondre aux besoins de l'industrie, ce qui se traduit par un chômage structurel». Autrement dit, au lieu d'avoir plus d'emplois, les travailleurs du secteur de l'énergie conventionnelle sont confrontés à des pertes d'emplois immédiates. En outre, les travailleurs licenciés d'un certain âge sont les plus touchés par la transition. Les aider à faire face à cette transition uniquement grâce à une formation peut ne pas s'avérer suffisant, car cela garantit rarement de retrouver un emploi. Dans la plupart des cas, les entreprises sont plus enclines à former des jeunes diplômés sortant de l'université ou des écoles professionnelles car ils ont devant eux plus d'années de vie active.

Autrefois, avant la réforme économique qui a démarré en 1978, les travailleurs étaient affectés par les gouvernements locaux à différentes unités de production dans les entreprises publiques. Trente ans après la réforme, et même si actuellement le secteur de l'énergie est encore largement dominé par les entreprises publiques, les travailleurs proviennent la plupart du temps du marché du travail. Ils sont en concurrence pour les emplois, et les travailleurs plus âgés sont moins compétitifs que les jeunes, en raison de leur âge et de leur niveau d'éducation inférieur. Avec les progrès technologiques, la demande de travailleurs non qualifiés continuera à décliner.

A une époque où l'emploi à vie appartient au passé, la sécurité sociale joue un rôle crucial pour garantir aux travailleurs licenciés le maintien d'un niveau de vie minimal (au moins pour une courte période). En 1986, le gouvernement chinois a promulgué la première politique d'assurance-chômage en réponse aux licenciements massifs prévisibles à la suite de la mise sur le marché des entreprises publiques due à la réforme. En ce temps-là cependant, cette politique ne couvrait que les travailleurs des entreprises publiques. Afin d'améliorer le système d'assurance-chômage, le Conseil des affaires de l'Etat a

Tableau 2. Les niveaux d'éducation des travailleurs selon les producteurs d'électricité (en pourcentage)

	1 ^{er} cycle de l'enseignement secondaire et inférieur	Diplôme d'enseignement secondaire	Enseignement secondaire professionnel	Ecole technique	Enseignement secondaire technique	Bac +2	Université	Master et au-dessus
Energie éolienne	0	4	0	2	4	38,0	50,0	2,0
Grandes centrales thermiques	2,5	3,3	3,0	10,5	9,8	26,1	43,1	1,8
Petites centrales thermiques	4,8	3,6	9,6	10,8	14,5	25,3	27,7	3,6

Source: MOHRSS, 2010a.

adopté en 1999 une Réglementation de l'assurance-chômage qui élargissait la couverture de l'assurance aux travailleurs des entreprises mixtes ou aux autres entreprises du secteur privé. Toutefois, le système d'assurance-chômage actuel comporte encore un certain nombre de lacunes importantes, ce qui le rend incapable de fournir un soutien financier approprié aux travailleurs licenciés pour qu'ils gardent un niveau de vie minimal. On trouve parmi ces lacunes:

- **L'étroitesse de la couverture.** La politique d'assurance-chômage ne s'applique qu'à l'économie urbaine, et l'économie rurale n'est pas couverte. Dans les zones urbaines, elle est principalement mise en œuvre dans les entreprises publiques; les travailleurs des entreprises privées ou des entreprises financées par des étrangers ne sont pour la plupart pas encore intégrés.
- **Un faible niveau de sécurité.** En général, les indemnités versées aux chômeurs en Chine représentent environ 60 à 80 pour cent du salaire minimum local, ce qui peut ne remplacer que 25 pour cent des salaires environ. Si on compare ce chiffre au taux de remplacement habituel de 40 à 75 pour cent dans les autres pays, les indemnités de chômage sont trop faibles en Chine. Il est évident que la politique ne prend pas en compte le fait qu'un travailleur peut subvenir aux besoins d'une famille.
- **Un contrôle insuffisant.** Les travailleurs, les entreprises et le gouvernement contribuent au financement de l'assurance-chômage. Le taux de cotisation pour les travailleurs est de 1 pour cent de leur salaire, et le taux des entreprises est de 2 pour cent. Afin d'abaisser leurs coûts, les entreprises peuvent réduire le salaire des travailleurs et compenser la différence par des primes. Le résultat c'est que, lorsque le travailleur est au chômage, l'indemnité qu'il ou elle reçoit peut ne pas être suffisante pour lui assurer des conditions de vie minimales (You, 2008).

Pour toutes ces raisons, le système de sécurité sociale actuel semble ne pas pouvoir offrir une protection suffisante aux travailleurs du secteur de l'énergie conventionnelle licenciés. Au milieu des années 1990, en réponse aux protestations de plus en plus fortes des travailleurs des grandes entreprises publiques licenciés, la Fédération panchinoise des syndicats (ACFTU), le syndicat officiel en Chine, et certains gouvernements locaux ont lancé des politiques actives du marché du travail, en proposant des programmes de reconversion et les services d'agences de l'emploi pour les travailleurs licenciés (Johnston, 2002). Ces mesures, avec les politiques passives du marché du travail que représente l'assurance-chômage, ont joué un rôle significatif pour endiguer la vague d'agitation sociale en aidant des milliers de travailleurs à s'adapter à la nouvelle structure économique. Cependant, depuis le début du nouveau millénaire, les préoccupations politiques du gouvernement se sont tournées vers les travailleurs migrants, et les droits et les intérêts des travailleurs licenciés de l'industrie électrique traditionnelle ont été mis de côté.

L'évaluation des conditions de travail dans les emplois verts

Examen de la littérature existante

Plusieurs études décrivent le rôle et l'importance des énergies renouvelables (Liu, Liu et Sun, 2011; Chang et coll., 2003; Liu, W. et coll., 2011), mais très peu examinent leur impact social ou les conditions de travail dans les emplois verts du secteur des énergies renouvelables. L'étude la plus complète sur les conditions de travail dans les emplois verts en Chine (que nous appellerons dorénavant «le Rapport») a été menée par le ministère du gouvernement central (MOHRSS, 2010a). Dans cette section, nous allons évaluer le Rapport en comparant ses constatations avec d'autres exemples tirés des reportages dans les médias, d'annonces d'emplois dans les médias et d'autres sources.

Les paramètres servant à l'évaluation des conditions de travail

Dans le Rapport, des enquêtes ont été réalisées auprès des travailleurs de première ligne (c'est-à-dire affectés directement à la production) dans différents types de centrales électriques. Huit centrales ont été sélectionnées au total. Trois d'entre elles représentent les grandes centrales thermiques équipées de technologie moderne; deux représentent les petites centrales thermiques conventionnelles; une d'entre elles est une centrale éolienne; une autre est équipée à la fois de générateurs anciens et de générateurs récents; la dernière représente les centrales régionales (la technologie utilisée par la centrale n'était pas spécifiée dans l'étude). Six des huit centrales étudiées étaient des entreprises publiques; les deux autres, des entreprises mixtes.

Les différences de conditions de travail entre les centrales conventionnelles et les centrales à énergie renouvelable ont été évaluées selon les paramètres suivants:

- La durée de travail
- Les salaires et les prestations
- La sécurité sociale
- L'environnement de travail

La durée de travail

Le fait de demander aux travailleurs de faire des heures supplémentaires et d'accepter un travail posté de longue durée semble être la norme dans le secteur de la production électrique, mais la situation paraît pire dans le secteur des énergies renouvelables. Le rapport indiquait que 93,5 pour cent des travailleurs de la centrale éolienne avaient fait des heures supplémentaires durant l'année, alors

que ce chiffre était de 89,3 pour cent pour les grandes centrales thermiques et de 87,7 pour cent pour les petites centrales thermiques. L'une des raisons de la fréquence des heures supplémentaires dans les centrales éoliennes est que cette industrie a une croissance tellement rapide que la formation de personnel qualifié n'arrive pas à suivre. Cela se traduit par un phénomène étrange où coexistent à la fois du chômage et une augmentation des postes vacants.

Même si la majorité des travailleurs avaient reçu une compensation, soit avec une rémunération des heures supplémentaires, soit avec des congés supplémentaires, la longueur de la durée du travail est le signe de mauvaises conditions de travail. Une durée excessive du travail non seulement réduit les performances des travailleurs, mais elle les rend plus susceptibles d'avoir des accidents du travail. Le travail dans des emplois dont la durée est excessive semble associé à un taux d'accidents du travail plus élevé de 61 pour cent par rapport aux emplois sans heures supplémentaires (Dembe et coll., 2005). En outre, une durée excessive du travail peut également réduire la qualité de la vie de famille du travailleur.

Les salaires et les prestations

Les salaires

D'après le Rapport, le revenu annuel moyen des travailleurs des centrales éoliennes était supérieur à celui des travailleurs des centrales thermiques grandes ou petites, d'une fourchette allant de 4 800 à 9 400 yuan (1 dollar des Etats-Unis $\approx$ 6,5 yuan). Au niveau des salaires, les résultats du Rapport semblent montrer que les conditions de travail sont meilleures dans les centrales d'énergies renouvelables que dans les centrales conventionnelles.

Toutefois, ce Rapport présente un certain nombre de problèmes de méthodologie qui peuvent réduire la représentativité des résultats. Tout d'abord, la taille de l'échantillon des personnes interrogées provenant des centrales éoliennes (qui représentent 9,1 pour cent de l'échantillon total) est beaucoup plus réduite que celle des échantillons des petites centrales thermiques (27,8 pour cent du total) et des grandes centrales thermiques (63,1 pour cent). La taille relativement réduite de l'échantillon du secteur des énergies renouvelables et le fait de se concentrer sur une seule centrale éolienne peuvent engendrer une plus grande marge d'erreur due à l'échantillon, ce qui réduit la précision des résultats.

Tableau 3. Le revenu annuel moyen des travailleurs des entreprises produisant de l'électricité (en yuan)

Revenu de l'année précédente	Le plus bas	Le plus élevé	Moyenne	Ecart-type
Electricité éolienne	27 000	100 000	51 687,50	14 715,446
Grandes centrales thermiques	7 500	120 000	46 792,74	17 750,316
Petites centrales thermiques	15 000	95 000	42 219,34	20 373,406

Source: MOHRSS, 2010a.

En Chine, le secteur de la production électrique est largement dominé par les entreprises publiques. Guodian (Longyuan Electric Group), Datang et Huaneng sont les trois principaux groupes qui investissent dans le développement de parcs d'éoliennes, et ce sont des grandes entreprises publiques. Les salaires dans les entreprises publiques sont généralement plus élevés que ceux du secteur privé. En 2010, le salaire annuel moyen dans le secteur non privé en Chine était de 37 147 yuan, alors que le salaire annuel moyen du secteur privé n'était que de 20 759 yuan (MOHRSS, 2010b). Étant donné que la seule centrale éolienne étudiée dans le Rapport était une entreprise mixte, elle n'est peut-être pas représentative de l'ensemble de l'industrie.

Le Rapport ne montre que le «revenu» annuel moyen, qui peut inclure à la fois le salaire de base et le paiement des heures supplémentaires. Étant donné que les heures supplémentaires sont très fréquentes dans les centrales éoliennes, on peut raisonnablement penser que la part de revenu due aux heures supplémentaires peut être substantielle. En outre, les revenus moyens ne sont pas groupés ni analysés en fonction de la nature des emplois ni de la longueur du service, si bien qu'il est difficile de tirer des conclusions solides sur les facteurs qui ont pu contribuer aux écarts observables entre les salaires des différents types de centrales.

Deux annonces d'emploi (HIMET, 2011; YJS, 2010) provenant de deux entreprises privées de centrales éoliennes de Hebei montrent que les salaires mensuels de base des travailleurs de première ligne varient de 1 300 à 2 500 yuan, en fonction de la nature du travail. Au niveau du salaire annuel de base, la fourchette se situe entre 15 600 et 30 000 yuan. Comparés aux chiffres du tableau 3, le salaire annuel le plus bas (15 600 yuan) proposé par les parcs d'éoliennes privés est bien inférieur au revenu annuel moyen de 27 000 yuan que suggère le Rapport pour les centrales éoliennes. Là encore, il est impossible de comparer directement les chiffres des annonces à ceux du Rapport, puisque nous ne connaissons pas le salaire de base des travailleurs ayant répondu à l'enquête.

L'une des explications possibles de cet écart pourrait être que la différence de revenus annuels moyens entre les deux catégories de centrales éoliennes (les entreprises privées et les entreprises publiques) est réduite quand le paiement des heures supplémentaires des travailleurs des entreprises privées est pris en compte. Si cette hypothèse est exacte, cela signifie que les salaires de base des travailleurs de première ligne dans les parcs d'éoliennes sont généralement assez faibles, et qu'une grande partie de leur revenu provient en réalité des heures supplémentaires et d'autres primes. L'autre explication pourrait être simplement que certaines des centrales éoliennes n'offrent pas des salaires décents.

Les prestations

Au niveau des primes de transport ou de repas, les travailleurs des centrales thermiques traditionnelles s'en sortent généralement mieux, comme

le suggère le Rapport. Environ 61 à 77 pour cent des travailleurs des centrales thermiques reçoivent des primes pour les repas, alors que seulement 32 pour cent des travailleurs des centrales éoliennes bénéficient de cet avantage. Pour les primes de transport, 26 pour cent seulement des travailleurs des centrales éoliennes en bénéficient, alors que 73 pour cent des travailleurs des grandes centrales thermiques et 54 pour cent des travailleurs des petites centrales thermiques en bénéficient. De même, le pourcentage des travailleurs qui reçoivent une prime pour le coût de la vie pour les employés nécessiteux était supérieur dans les centrales thermiques à celui des centrales éoliennes. Concernant les visites médicales, de 82 à 84 pour cent des travailleurs des centrales thermiques avaient accès à cette prestation, alors que ce chiffre est de 94 pour cent dans les centrales éoliennes. Dans l'ensemble, le pourcentage de travailleurs qui reçoivent des prestations est supérieur dans les centrales conventionnelles à celui des centrales éoliennes.

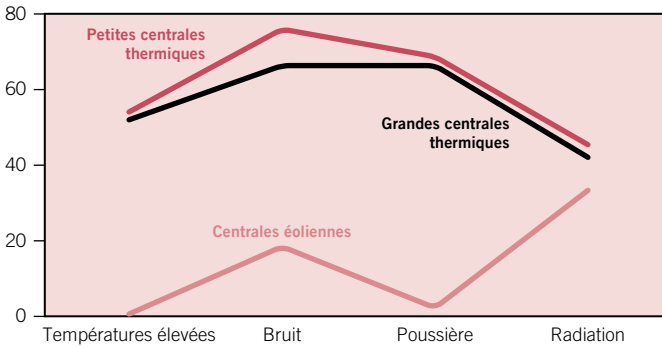
La sécurité sociale

Les résultats du Rapport montrent que les taux de participation aux cinq assurances sociales obligatoires (la pension minimale, l'assurance-maladie minimale, le chômage, l'assurance-maternité et les accidents professionnels) et les annuités des entreprises sont généralement plus élevés chez les travailleurs du secteur de la production électrique que la moyenne nationale. À l'exception de l'assurance-maternité, on ne constate pas de grandes différences entre les taux de participation des centrales conventionnelles ou des centrales d'énergies renouvelables aux assurances retraite minimale, maladie de base, chômage et accidents professionnels; il en est de même pour les annuités des entreprises. Les travailleurs des petites centrales thermiques sont ceux qui ont le taux de participation à l'assurance-maternité le plus faible (52 pour cent), comparé aux travailleurs des grandes centrales (74 pour cent) ou à ceux des centrales éoliennes (77 pour cent).

L'environnement de travail

L'environnement de travail dans les centrales éoliennes est sensiblement meilleur que dans les centrales thermiques. Comme le montre la figure 2, les travailleurs des centrales à charbon sont généralement plus souvent exposés à la chaleur, au bruit, à la poussière et aux risques de radiation. D'après le Rapport, plus de 50 pour cent des travailleurs des centrales thermiques avaient été exposés à la chaleur sur leur lieu de travail, et même un nombre plus important de travailleurs (de 60 à 75 pour cent) avait été exposé à des pollutions sonores ou à la poussière durant leur travail. En outre, plus des trois quarts des travailleurs des centrales éoliennes estimaient que leur environnement de travail était très bon, alors que seuls 13 à 18 pour cent des travailleurs des centrales conventionnelles pensaient la même chose.

Figure 2. Les risques professionnels auxquels sont confrontés les travailleurs des centrales électriques (en pourcentage)



Source: MOHRSS, 2010a.

Aucun travailleur des centrales éoliennes n'avait développé de maladie professionnelle. En revanche, de 47 à 55 pour cent des travailleurs des centrales au charbon avaient souffert de différentes maladies professionnelles. Alors qu'on leur demandait d'évaluer les risques de maladies professionnelles associés à leur lieu de travail, les travailleurs des centrales éoliennes estimaient qu'il n'y avait pas de risque significatif, tandis qu'un tiers des travailleurs des centrales conventionnelles estimaient que le risque de maladies professionnelles était significatif sur leur lieu de travail.

Comparé aux centrales à charbon conventionnelles, l'environnement de travail des centrales éoliennes est nettement meilleur. Cependant, l'industrie de la production d'électricité dans son ensemble est une industrie à haut risque. Il existe de nombreuses sources de risques associés aux systèmes des éoliennes, comme l'éjection d'une pale, l'effondrement d'une tour, la surchauffe, l'utilisation d'électricité à haute tension, de machines rotatives, le travail à des hauteurs importantes, la manutention d'équipement lourd, etc. (Ragheb, 2011). La Chine a connu un certain nombre d'accidents graves dans des parcs d'éoliennes depuis 2010, ce qui amène à se préoccuper du niveau de sécurité de cette industrie. Voici quelques exemples qui illustrent la gravité du problème:

- Au moins cinq turbines se sont effondrées dans cinq centrales éoliennes différentes en moins de deux ans depuis 2010 (*Liang Post*, 2011; *Nanfang Weekend*, 12 septembre 2010).
- En janvier 2011, trois travailleurs ont été électrocutés lors de l'installation d'une nouvelle turbine dans la province de Hebei (*windpowermonthly.com*, 7 janvier 2011).
- En octobre 2011, cinq personnes sont mortes écrasées lors de la chute d'un bras de grue qui soulevait une turbine d'éolienne à poser (*Recharge News*, 2011).

Toutes les entreprises de production d'énergie examinées dans le Rapport avaient des syndicats. Plus de 90 pour cent des travailleurs ayant répondu à l'enquête étaient affiliés, et plus de 80 pour cent d'entre eux ont déclaré que le syndicat ou les représentants des travailleurs étaient en mesure de participer à la gestion de l'entreprise. À l'exception de la réunion annuelle des représentants des travailleurs, le Rapport n'expliquait pas comment et par quels canaux ces représentants pouvaient influencer les décisions des entreprises. En outre, même s'il existe des canaux permettant aux représentants d'être impliqués dans le processus de décision, cela ne signifie pas pour autant que la voix des travailleurs peut vraiment se faire entendre. En effet, la plupart des représentants syndicaux ne sont toujours pas choisis par le biais d'élections directes.

Les travailleurs chinois n'ont pas droit à la liberté syndicale. Il est stipulé dans le droit du travail chinois que tous les syndicats doivent être affiliés à la Fédération panchinoise des syndicats (ACFTU), et qu'il est interdit de constituer des syndicats concurrents. Dans les entreprises publiques, les représentants des syndicats sont généralement nommés par les fonctionnaires du parti, alors que, dans le secteur privé, c'est la direction de l'entreprise qui décide qui sont les dirigeants syndicaux, si bien qu'ils ne sont pas élus par les membres du syndicat. C'est la principale raison pour laquelle l'ACFTU est souvent considérée comme un organe du Parti communiste chinois, qui tend à se positionner en faveur de la direction des entreprises au lieu de protéger les droits de ses membres. Le président de l'ACFTU, Wang Zhaoguo, cité par Bai (2011, p. 22), a dit un jour que «toutes les organisations syndicales doivent consciemment accepter le leadership du parti, mettre résolument en œuvre la ligne et les directives du parti, et également respecter toutes les décisions et les plans adoptés par le Comité central du parti». Ce discours du président est révélateur de l'approche du sommet vers la base de l'ACFTU.

En raison du mécontentement croissant des travailleurs devant le refus de l'ACFTU de sauvegarder leurs droits et leurs intérêts, on a assisté ces dernières décennies à une augmentation du nombre d'actions de revendications indépendantes de la part des travailleurs (Chan, 2009, 2010 et 2012a). L'ACFTU, en réponse aux pressions de plus en plus grandes, a accéléré sa réforme ces dernières années, et l'une des mesures adoptées a été d'autoriser plus largement les élections directes dans les syndicats de la base. Très souvent, cela n'empêche pas les dirigeants ou leurs parents de se présenter et d'être élus à la présidence du syndicat (Bai, 2011; Chan et Hui, à paraître). En outre, les élections directes sont le plus souvent limitées aux syndicats de la base, alors que dans les syndicats de la province ou du secteur industriel les dirigeants sont simplement nommés par le parti, et sont très souvent des cadres du parti (Taylor et Li, 2007) pour garantir un certain

degré de stabilité et de contrôle. Etant donné que les dirigeants syndicaux ne sont généralement pas élus par les travailleurs, il est difficile d'assurer une véritable représentation des intérêts des travailleurs dans les conflits sociaux (Chen, 2010). De plus, ainsi que le soulignait Zenglein (2008, p. 15), «comme les gouvernements locaux se font concurrence pour l'investissement direct étranger au niveau interne, et qu'ils sont aussi en compétition avec les nouvelles économies régionales comme le Vietnam, ils préfèrent avoir des syndicats dociles». Voilà une autre explication au fait que les syndicats en Chine s'alignent souvent sur la position de la direction des entreprises ou du gouvernement au lieu de protéger les intérêts de leurs membres. Même si on rapporte de plus en plus de cas d'élection directe des représentants des syndicats sur le lieu de travail (Howell, 2008), la négociation salariale est très rare (Clarke, Lee et Li, 2004). Les travailleurs d'une usine Honda ont pourtant démontré que le changement était possible après avoir fait grève pendant dix-sept jours en mai 2010 (Hui, 2011; Chan et Hui, à paraître). Des négociations sur les salaires ont eu lieu du 25 février au 1^{er} mars 2011, presque un an après la grève, entre le syndicat et la direction sous la présidence de la Fédération des syndicats de la province du Guangdong. Les deux parties se sont finalement mises d'accord sur une hausse de 30 pour cent des salaires (*Southern Metropolitan Daily*, 2011). Il est peu probable qu'on assiste à une montée du syndicalisme indépendant sans changements politiques significatifs en Chine. Cependant, comme Clarke, Lee et Li (2004) l'expliquent, la faiblesse fatale des syndicats chinois à représenter les travailleurs sur les lieux de travail dans les négociations salariales vient du fait que les syndicats sont manipulés par la direction des entreprises. Ces auteurs estiment qu'un «tel changement [que la direction se désengage des syndicats] est peu probable... sauf si les syndicats à un niveau supérieur reconnaissent la nécessité de changer et de développer leur capacité à appuyer de véritables négociations collectives au niveau des entreprises» (Clarke, Lee et Li, 2004, p. 252). A cet égard, la possibilité de libérer les syndicats sur les lieux de travail du contrôle de la direction ne peut venir que des syndicats des niveaux supérieurs s'ils décident d'appuyer leurs affiliés locaux dans la négociation collective.

En dehors de l'usine Honda, on a su récemment que le parti d'Etat ou les syndicats de haut niveau ont soutenu les négociations salariales dans l'industrie de la restauration de la ville de Wuhan dans la province de Hubei (*Workers Daily*, 2010). Il n'y a cependant aucun signe indiquant qu'une industrie verte comme la production d'énergie éolienne va promouvoir et mettre en place une négociation salariale dans un avenir proche.

Conclusion

La participation des travailleurs à la solution à l'évolution climatique

La réalité
et les défis
des emplois verts
en Chine

Afin d'atténuer l'évolution climatique mondiale et de s'y adapter, il est urgent que notre société réorganise sa production en fonction de la protection de l'environnement et du développement durable. Sans un soutien actif des travailleurs et de leurs représentants, il sera cependant difficile d'atteindre cet objectif. Il est important de veiller à ce que les emplois verts créés par chacun des secteurs au cours de la transition vers une économie verte ne se contentent pas d'améliorer l'environnement, mais qu'ils fournissent également aux travailleurs plus d'emplois décents.

Pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre, la Chine a pris des décisions importantes afin de promouvoir les énergies renouvelables. Toutefois, la fermeture des petites centrales thermiques inefficaces a provoqué la perte de milliers d'emplois. La plupart des travailleurs licenciés ont de grandes difficultés à retrouver un emploi. Puisque le passage à l'économie verte ne se fait pas au profit de l'ensemble de la société, les conséquences négatives de cette transition devraient donc être réparties sur l'ensemble de la société et pas seulement sur les travailleurs. Il incombe au gouvernement de minimiser les conséquences négatives de cette transition pour les travailleurs licenciés en leur proposant des formations, une aide financière et le soutien d'autres services sociaux. Il conviendrait d'adopter des politiques actives et passives du marché du travail pour aider les travailleurs licenciés à retrouver du travail et leur garantir une vie décente. L'une des possibilités pourrait être de proposer des programmes de reconversion aux travailleurs licenciés autrefois employés dans le secteur de la production électrique conventionnelle.

Même si les conditions de travail dans le secteur des énergies renouvelables sont, en termes de sécurité sociale et de sécurité et santé au travail, nettement meilleures que dans le secteur des énergies conventionnelles, il est encore trop tôt pour considérer cela comme une réussite. D'une part, l'énergie renouvelable est un secteur nouveau en Chine; d'autre part, un changement technologique ne suffit pas, il faut aussi un changement idéologique, politique et économique dans la société. Les travailleurs devraient être considérés comme un des éléments de la solution et, pour cela, avoir la possibilité à tous les niveaux de participer au processus de planification et de décisions pour la gestion de leur lieu de travail. A long terme, il est indispensable de réviser la structure pyramidale de la Fédération panchinoise des syndicats (ACFTU). Dans le contexte politique actuel, l'Etat chinois ainsi que l'ACFTU devraient garantir l'élection directe des représentants des travailleurs et des syndicats sur le lieu de travail, et soutenir la tenue régulière de négociations collectives avec la direction sur le lieu de travail. L'industrie verte, dont la mission est de promouvoir le développement durable et le

travail décent, devrait être à la pointe des initiatives en faveur de l'élection directe des syndicats et des négociations collectives. C'est par ce biais que nous espérons réduire la durée abusive du travail dans la production d'énergie éolienne qui ressort de l'enquête du MOHRSS.

Le rôle des ONG et la collaboration entre différentes parties prenantes

L'un des obstacles à la promotion d'une transition équitable vers une économie verte provient du manque de politiques nationales sur l'emploi vert. Comme nous l'avons déjà mentionné, le gouvernement chinois cherche actuellement à promouvoir la croissance des énergies renouvelables avec des mesures comme la loi sur l'énergie renouvelable plutôt qu'en favorisant la promotion d'emplois décents pour les emplois verts, ou en aidant ceux qui ont été touchés par la fermeture des centrales inefficaces. Il est certain que l'ACFTU pourrait jouer un rôle important pour assurer aux travailleurs des industries vertes des conditions de travail décentes. Toutefois, étant donné la situation spécifique de l'ACFTU dans le système du parti d'Etat de la Chine, il faudrait se tourner vers d'autres acteurs sociaux potentiels. Les ONG locales du secteur du travail se sont multipliées en Chine depuis la moitié des années 1990 (Chan, 2012b). Ces organisations ont joué un rôle important dans l'organisation et l'éducation des travailleurs pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la législation ou des normes du travail sur les lieux de travail. Ces ONG sont également de plus en plus actives dans le lobbying politique, en collaboration avec d'autres parties prenantes, comme les universitaires, les juristes et les cadres syndicaux progressistes. Cependant, la question de l'environnement n'est pas la préoccupation principale de la plupart de ces ONG, en dehors des accidents du travail et de la santé au travail. Le développement des ONG de défense de l'environnement, qui ont également joué un rôle crucial dans la transformation de la société chinoise (Ho et Edmonds, 2008), se fait sans lien avec l'activisme florissant dans le secteur du travail. La préoccupation pour les emplois verts et le développement durable est un bon point de départ pour promouvoir une alliance plus large en Chine entre les ONG de défense de l'environnement et celles du secteur du travail.

Enfin, nous avons constaté que l'économie verte, et son impact sur les travailleurs et les conditions de travail, est un domaine très peu exploré, à l'exception d'un certain nombre de recherches officielles à partir d'enquêtes, que nous avons examinées dans ce document. Nous lançons donc un appel pour que des recherches indépendantes soient menées en se fondant sur une analyse politique et des études de cas empiriques pour mieux analyser la réalité de la création d'emplois verts en Chine.

Références

- AIE (Agence internationale de l'énergie). 2010. *World Energy Outlook 2010*, OCDE/AIE, Paris; synthèse en français: *Perspectives des technologies de l'énergie 2010*. Disponible à l'adresse http://www.iea.org/techno/etp/etp10/French_Executive_Summary.pdf.
- Bai, R. 2011. «The role of the all China federation of trade unions: Implications for Chinese workers today», *WorkingUSA*, vol. 14, n° 1, pp. 19-39.
- Cai, W.; Wang, C.; Chen, J.; Wang, S. 2011. «Green economy and green jobs: Myth or reality? The case of China's power generation sector», *Energy*, vol. 36, n° 10.
- Chan, C. K.-c. 2009. «Strike and changing workplace relations in a Chinese global factory», *Industrial Relations Journal*, vol. 40, n° 1, pp. 60-77.
- . 2010. *The challenge of labour in China: Strikes and the changing labour regime in global factories*, Routledge, New York et Londres.
- . 2012a. «Class or citizenship? Debating workplace conflict in China», *Journal of Contemporary Asia*, vol. 42, n° 2, pp. 308-327.
- . 2012b. «Community-based organizations for migrant workers' rights: The emergence of labour NGOs in China», *Community Development Journal*, à paraître.
- ; Hui, E. S. I. (à paraître). «The dynamics and dilemmas of workplace trade union democratization in China: The case of the Honda workers' strike», *Journal of Industrial Relations*.
- Chang, J.; Leung, Y. C.; Wu, C. Z.; Yuan, Z. H. 2003. «A review on the energy production, consumption, and prospect of renewable energy in China», *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, vol. 7, n° 5, pp. 453-468.
- Chen, F. 2010. «Trade unions and the quadripartite interactions in strike settlement in China», *The China Quarterly*, vol. 201, pp. 104-124.
- Cheung, K. 2011. *Integration of renewables – Status and challenges in China*, OCDE/AIE (Agence internationale de l'énergie), Paris.
- Clarke, S.; Lee, C. H.; Li, Q. 2004. «Collective consultation and industrial relations in China», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, n° 2, pp. 235-254.
- CWEA (China Wind Energy Association). 2011. «China's installed wind mills capacity statistic». Disponible à l'adresse: http://www.cwea.org.cn/download/display_info.asp?id=39 (consulté le 23 septembre 2011) [en chinois].
- Dembe, A. E.; Erickson, J. B.; Delbos, R. G.; Banks, S. M. 2005. «The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: New evidence from the United States», *Occupational and Environmental Medicine*, vol. 62, n° 9, pp. 588-597.
- HIMET (Hebei Institute of Mechanical and Electronic Technology). 2011. Avis d'embauche de Huayuen Electricity Ltd. Co., 10 juillet. Disponible à l'adresse <http://hbjd.university-hr.com/showarticle.php?actiontype=0&id=365> (consulté le 23 septembre 2011) [en chinois].
- Ho, P.; Edmonds, R. L. 2008. *China's embedded activism: Opportunities and constraints of a social movement*, Routledge, Londres.
- Howell, J. A. 2008. «All-China federation of trades unions beyond reform? The slow march of direct elections», *The China Quarterly*, vol. 196, pp. 845-863.

- Hui, E. S. I. 2011. «Understanding labour activism: the Honda workers' strike» dans C. Scherrer (directeur de publication), *China's labor question*, Rainer Hampp Verlag, Munich, Allemagne, pp. 133-151.
- Johnston, M. F. 2002. «Elites and agencies: Forging labor policy at China's central level», *Modern China*, vol. 28, n° 2, pp. 147-176.
- Li, J.; Shi, J.; Ma, L. 2007. *China: Prospect for Renewable Energy Development*, disponible à l'adresse http://www.hm-treasury.gov.uk/d/Final_Draft_China_Mitigation_Renewables_Sector_Research.pdf.
- Liang Post*. 2011. «Derrière les ailes brisées des turbines d'éoliennes», 16 avril. Disponible à l'adresse http://epaper.indaa.com.cn/lb/html/2011-04/16/content_265455.htm (consulté le 1^{er} octobre 2011) [en chinois].
- Liu, L.-Q.; Liu, C.-X.; Sun, Z.-Y. 2011. «A survey of China's low-carbon application practice – opportunity goes with challenge», *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, vol. 15, n° 6, pp. 2895-2903.
- Liu, W.; Lund, H.; Mathiesen, B. V.; Zhang, X. L. 2011. «Potential of renewable energy systems in China», *Applied Energy*, vol. 88, n° 2, pp. 518-525.
- MOHRSS (ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale). 2010a. *Study on green employment in China*, Organisation internationale du Travail.
- . 2010b. Communiqué sur les statistiques 2010. Disponible à l'adresse http://w1.mohrss.gov.cn/gb/zwxx/2011-05/24/content_391125.htm (consulté le 10 septembre 2011) [en chinois].
- Nanfang Weekend*. 2010. «Les ailes brisées des turbines d'éoliennes», 12 septembre. Disponible à l'adresse <http://www.infzm.com/content/53348> (consulté le 1^{er} octobre 2010) [en chinois].
- NBS (National Bureau of Statistics). 2010. *Statistical communiqué of the people's Republic of China on the 2009 national economic and social development*, National Bureau of Statistics of China.
- NDRC (Commission nationale du développement et de la réforme). 2007. *Avis sur l'accélération de la fermeture des petites centrales thermiques*, 26 janvier. Disponible à l'adresse http://nyj.ndrc.gov.cn/ggtz/t20070131_115039.htm (consulté le 13 septembre 2011) [en chinois].
- Pan, J. H.; Ma, H. B.; Zhang, Y. 2011. *Green economy and green jobs in China: Current status and potentials for 2020*, Institut Worldwatch, Washington DC.
- People's Net*. 2011. «De plus en plus de travailleurs verts dans les emplois verts», 23 mars. Disponible à l'adresse <http://env.people.com.cn/BIG5/14215480.html> (consulté le 13 septembre 2011) [en chinois].
- PNUE; BIT; OIE; CSI. 2008. *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. Disponible à l'adresse http://www.unep.org/labour_environment/PDFs/Greenjobs/UNEP-Green-Jobs-Report.pdf. Résumé en français: *Emplois verts: pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone* – Messages politiques et principales conclusions à l'intention des décideurs. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_098488.pdf [consulté le 15 octobre 2012].
- Ragheb, M. 2011. *Safety of wind systems*. Disponible à l'adresse <http://netfiles.uiuc.edu/mragheb/www/NPRE%20475%20Wind%20Power%20Systems/Safety%20of%20Wind%20Systems.pdf> (consulté le 10 décembre 2012).

- Räthzel, N.; Uzzell, D. (2011). «Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma», *Global Environmental Change*, vol. 21, n° 4, pp. 1215-1223.
- Recharge News. 2011. «Five crushed to death at Sinovel wind turbine plant in China», 11 octobre. Disponible à l'adresse <http://www.rechargenews.com/energy/wind/article282866.ece> (consulté le 10 décembre 2012).
- Solomon, S.; Qin, D.; Manning, M.; Marquis, M.; Averyt, K. B.; Tignor, M.; Miller, H. L.; Chen, Z. 2007. *Climate change 2007: The physical science basis* – Contribution of working group I to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), Cambridge University Press. En français: *Changements climatiques 2007: les éléments scientifiques* – Contribution du groupe de travail I au quatrième rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat, résumé à l'intention des décideurs, Cambridge University Press. Disponible à l'adresse <http://www.ipcc.ch/pdf/assessment-report/ar4/wg1/ar4-wg1-spm-fr.pdf>.
- Southern Metropolitan Daily*. 2011. 13 mars [en chinois].
- Taylor, B.; Li, Q. 2007. «Is the ACFTU a union and does it matter?», *Journal of Industrial Relations*, vol. 49, pp. 701-715.
- White, S.; Walsh, J. 2008. *Greener pathways: Jobs and workforce development in the clean energy economy*, Center on Wisconsin Strategy.
- windpowermonthly.com, 7 janvier 2011. Disponible à l'adresse: <http://www.windpowermonthly.com/channel/technology/news/1048294/Three-wind-turbine-workers-killed-Sinovel-incident/>.
- Workers Daily*. 2010. 24 mai.
- WWI (Institut Worldwatch). 2011. *Jobs in renewable energy expanding*. Disponible à l'adresse <http://www.worldwatch.org/node/5821#notes> (consulté le 14 septembre 2011).
- YJS (Yingjiesheng.com). 2010. Annonce d'emploi de Hebei Dehe New Energy Development Co. Ltd., 18 mars. Disponible à l'adresse <http://www.yingjiesheng.com/job-000-762-563.html> (consulté le 1^{er} octobre 2011) [en chinois].
- You, J. 2008. «The basic situation of China's unemployment insurance system», *Unemployment Insurance Reform Seminar*, EU-China Social Security Co-operation Project, pp. 27-29.
- Zenglein, M. J. 2008. *Marketization of the Chinese labor market and the role of the unions*, Working Paper No. 4, Global Labour University, Berlin.

Annexe

Les documents relatifs à la politique en faveur des énergies renouvelables en Chine

Premier niveau	
1983	Suggestions visant à renforcer le développement de l'énergie rurale
1992	Chine Agenda 21
1992	Dix stratégies relatives à l'environnement et au développement de la Chine
1995	Commission nationale de la science et de la technologie (SSTC), Livre bleu n° 4 «Les politiques de la Chine en matière de technologies de l'énergie»
1995	Cadre de développement des nouvelles énergies et des énergies renouvelables en Chine, Commission nationale de planification (SPC), SSTC, Commission nationale de l'économie et du commerce (SETC)
1995	Loi sur l'électricité
1996	Directives pour le neuvième plan quinquennal et 2010 – objectifs à long terme de développement économique et social en Chine
1996	Politique nationale des technologies de l'énergie
1997	Loi sur les économies d'énergie
2003	Loi de promotion des énergies renouvelables
Deuxième niveau	
1994	Programme «Éclat du soleil» et programme «Chevaucher le vent» formulés par la SPC
1995	Projets de développement des nouvelles énergies et des énergies renouvelables dans les Priorités (1996-2010) en Chine par la SSTC, les entreprises publiques d'électricité et la SETC
1996	Neuvième plan quinquennal et Plan d'économies d'énergie et de développement des nouvelles énergies 2010 par les entreprises publiques d'électricité
1996	Neuvième plan quinquennal de l'industrialisation des nouvelles énergies et des énergies renouvelables par la SETC
1998	Politiques d'incitations en faveur de la localisation des technologies des énergies renouvelables par la Commission nationale de développement et de planification (SDPC) et le ministère des Sciences et de la Technologie (MOST)
2001	Dixième plan quinquennal pour le développement et la commercialisation des nouvelles énergies et des énergies renouvelables par la SETC
2003	Plan de développement des énergies rurales pour 2020 pour les régions occidentales
Troisième niveau	
1997	Circulaire du département de la communication et de l'énergie de la SPC concernant les règles provisoires relatives à la gestion des capitaux pour les projets de construction de nouvelles énergies
1999	Circulaire du MOST et de la SDPC pour renforcer l'aide au développement des énergies renouvelables
2001	Modification de la TVA pour l'utilisation globale de certaines ressources et de certains produits par le ministère des Finances (MOF) et l'administration nationale des impôts
2001	Construction d'installations électriques dans les villes sans électricité des provinces orientales de la Chine ou programme d'électrification des villes par la SDPC et le MOF

Une économie verte qui fonctionne pour le progrès social

*Les femmes dans le secteur
des énergies renouvelables*

Lisa Rustico

Coordonnatrice de WiRES

Francesca Sperotti

Chercheuse de WiRES

WiRES (Women in Renewable Energy Sector) est un projet sur les femmes et les emplois verts. Il a été réalisé en 2009 et 2010 par Adapt, l'Association de promotion des études comparatives internationales en matière de droit du travail et de relations professionnelles, en coopération avec ses partenaires: l'Université de Szeged (Hongrie) et l'Union de promotion des entreprises privées (Bulgarie). L'objectif principal de WiRES est de mener des recherches sur le rôle du dialogue social pour améliorer le taux d'emploi des femmes et améliorer les conditions de travail des travailleuses dans le secteur des énergies renouvelables en Europe.

L'idée de ce projet est venue d'une analyse de l'impact de la nouvelle réglementation environnementale – au niveau européen et au niveau national – sur l'emploi et le marché du travail. Le «paquet climat-énergie» adopté par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne en octobre 2008 (Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, 2009) fixait de nouvelles normes contraignantes pour lutter contre le changement climatique. L'un des objectifs ambitieux de ce paquet consiste à faire passer la part des énergies renouvelables (éolienne, solaire, biomasse, etc.) à 20 pour cent du total de la production énergétique d'ici à 2020¹. Le potentiel pour l'emploi de la production d'énergie à partir de sources renouvelables devrait être exponentiel: la Commission européenne a estimé que le nombre d'emplois dans les énergies nouvelles atteindra 2,5 millions en 2020, rien que dans l'Union européenne, 60 à 70 pour cent des emplois étant dans le secteur de la fabrication, l'ingénierie et les services d'installation, les autres étant dans l'agriculture. La main-d'œuvre qualifiée, dotée de compétences spécifiques aux énergies renouvelables, représentera environ 30 pour cent du total des emplois, le reste de la main-d'œuvre utilisant des compétences et des aptitudes spécifiques déjà acquises dans d'autres secteurs industriels (D'Orazio, 2009). La nouvelle législation environnementale devrait également avoir des effets considérables sur les méthodes et les processus de production. Au niveau de la demande de main-d'œuvre, on assistera probablement à un déplacement des emplois, à la fois d'un secteur à l'autre et au sein des industries. De nouveaux emplois vont être créés, certains métiers seront peut-être remplacés, d'autres vont disparaître sans être remplacés, et des changements se produiront au niveau du contenu des emplois, des compétences requises et des méthodes de travail. Il est nécessaire de bien gérer cette restructuration, afin de maintenir la compétitivité des entreprises et de préserver l'emploi, tout en facilitant la transition des travailleurs vers d'autres emplois équivalents ou de meilleure qualité.

Dans ce contexte, l'objet des recherches dans le cadre du projet WiRES était le suivant: dans quelle mesure le dialogue social et les relations professionnelles peuvent-ils contribuer au processus de restructuration lié à la mise en œuvre des politiques de lutte contre le changement climatique de l'Union

1. En 2009, la part des énergies renouvelables dans la consommation finale était d'environ 11,7 pour cent (Eurostat, juin 2012).

européenne, pour en faire un moteur de création d'emplois de meilleure qualité, non seulement pour les hommes, mais aussi pour les femmes? En réalité, l'emploi des femmes reste un enjeu important dans de nombreux pays européens. Historiquement, les femmes ont été plus touchées par le sous-emploi que les hommes, et elles sont plus nombreuses dans les formes d'emploi précaires (Eurostat, 2010).

En outre, il reste encore beaucoup à faire au niveau de la *qualité* de la participation des femmes au marché du travail. On entend par là les problèmes d'écart salarial, de ségrégation horizontale et verticale, d'organisation du temps de travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. D'après Eurostat, en 2009, les salaires horaires bruts des femmes étaient en moyenne de 17 pour cent inférieurs à ceux des hommes dans l'Union européenne des 27. La question de l'écart salarial va bien au-delà de la question du salaire égal pour un travail égal (Commission européenne, 2010a), car elle englobe d'autres aspects: la manière d'évaluer les compétences des femmes par rapport à celles des hommes au sein d'une entreprise; la ségrégation horizontale et verticale; les autres inégalités qui affectent principalement les femmes – en particulier le poids disproportionné des responsabilités familiales et les difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle. Pour ce qui est de la ségrégation horizontale et verticale², il n'y a pas eu beaucoup d'améliorations dans les secteurs ni dans les métiers de 2003 à 2008. Ce n'est que récemment que les femmes ont accompli des progrès pour certains emplois, auparavant essentiellement masculins (comme la construction, l'électricité, la distribution de gaz, d'électricité et d'eau, les transports et les communications, la production manufacturière et l'agriculture). De nombreuses preuves attestent l'existence de politiques gouvernementales s'efforçant de féminiser les secteurs industriels traditionnels dans les pays européens, mais il est difficile d'en faire un rapport cohérent. Parmi ces initiatives, on peut citer les politiques qui favorisent le développement des systèmes de garde des enfants, et celles qui portent sur la réconciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Les recherches³ montrent des tendances encourageantes dans le recours au temps partiel, au partage des emplois, à la flexibilité du temps de travail, et aux comptes pour réduire le fossé qui sépare les femmes des hommes.

Il y a eu cependant un soutien institutionnel constant pour favoriser une meilleure participation des femmes au marché du travail. Par exemple, la communication de la Commission européenne intitulée *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015* (Commission européenne, 2010a) établissait des actions dans cinq domaines prioritaires: l'indépendance économique égale, l'égalité de rémunération pour un même travail ou

2. Pour les définitions, voir Comité économique et social européen (CESE), *Les femmes et le marché du travail*, avril 2008, p. 12.

3. Voir le projet LIBRA, *Let's Improve Bargaining, Relations and Agreements on work and life times balance*, <http://www.adapt.it/libra>.

un travail de même valeur, l'égalité dans la prise de décision, la dignité, l'intégrité et la fin des violences fondées sur le sexe, l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures. «Les actions proposées suivent la double approche de l'égalité (qui consiste à l'intégrer dans toutes les politiques tout en adoptant des mesures spécifiques).» Le Parlement européen a appuyé les efforts des gouvernements visant à féminiser les marchés du travail nationaux, même durant la crise: le 17 juin 2010, la *Résolution sur les aspects relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le contexte de la récession économique et de la crise financière* soulignait l'importance d'inclure des mesures en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les plans de relance pour toutes les industries, et de donner aux femmes droit au chapitre dans le processus de décision, en favorisant leurs qualifications dans les domaines où elles sont encore assez peu représentées, comme les technologies de l'information, l'ingénierie ou la physique. En dehors du soutien institutionnel, on peut trouver dans le secteur de l'électricité un exemple de bonnes pratiques en ce qui concerne la contribution du dialogue social à la cause de l'emploi des femmes dans l'industrie. En 2007, la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF), l'association européenne d'électricité Eurelectric et la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) ont adopté le rapport *Egalité des chances et diversité, boîte à outils et guide des meilleures pratiques*, qui propose une série de directives et de bonnes pratiques aux compagnies d'électricité afin de promouvoir l'égalité et la diversité sur les lieux de travail. Concernant la ségrégation verticale, l'une des caractéristiques les plus frappantes est le faible pourcentage de femmes à des postes de direction et dans les postes de responsabilités. Dans la plupart des Etats membres, les femmes restent sous-représentées dans les processus décisionnels et les postes de responsabilités, notamment aux plus hauts niveaux, en dépit du fait qu'elles représentent presque la moitié de la main-d'œuvre et plus de la moitié des diplômés qui sortent des universités dans l'Union européenne. Enfin, l'organisation du temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée restent entravés par le peu de modifications de la répartition des rôles dans la famille (par exemple «les travaux domestiques – tâches ménagères et soins aux enfants et aux personnes âgées – continuent d'incomber essentiellement aux femmes»)⁴.

L'économie verte n'a pratiquement pas fait l'objet d'analyses du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'une des raisons à cela provient du fait que les femmes sont sous-représentées dans les secteurs où les emplois verts sont les plus concentrés (PNUE et coll, 2008). Une deuxième raison pour expliquer ce phénomène est que les recherches ont essentiellement porté sur les investissements économiques et les stratégies adoptées par les gouvernements pour promouvoir des emplois plus respectueux de l'environnement

4. Commission européenne, *Men and gender equality: tackling gender segregated family roles*, résumé en français p. 6, mars 2010.

sans prendre en compte la situation des femmes. Par contre, le Parlement européen a appelé l'Union européenne et ses Etats membres à accorder la plus haute priorité aux «emplois verts» pour les femmes (Parlement européen, 2010b). Il s'agit d'un enjeu majeur si l'on considère que la géographie du développement du secteur des énergies renouvelables est très variable dans l'Union européenne et que les femmes y sont fortement sous-représentées. Elles occupent essentiellement des postes administratifs et dans les relations publiques. Cette ségrégation risque de se reproduire dans les nouvelles entreprises vertes et le secteur des énergies renouvelables, ce qui entraînerait un déséquilibre dans la représentation des hommes et des femmes dans certains métiers, notamment dans les métiers les plus techniques. Par exemple, la chaîne de valeur habituelle dans les entreprises du secteur des énergies renouvelables comprend un cœur d'entreprise qui emploie essentiellement des ingénieurs, des techniciens et des travailleurs spécialisés. Mais, dans ces professions, les femmes ont toujours été sous-représentées et continuent de l'être, également en raison du manque de compétences et de qualifications dans les sciences exactes.

La participation limitée des femmes au marché du travail et les enjeux de la promotion de l'égalité des chances (comme le traitement et le recrutement équitables, l'égalité de l'accès à l'emploi, les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes, le développement des carrières et les politiques relatives à la compatibilité avec la famille) vont probablement faire l'objet de négociations dans les éco-industries comme les énergies renouvelables. Il est donc possible de dire que les processus de restructuration liés à la mise en œuvre des politiques de lutte contre le changement climatique pourraient se transformer en un moteur de promotion de nouvelles opportunités d'emploi de meilleure qualité pour les femmes aussi, notamment parmi les nouveaux Etats membres et dans d'autres zones géographiques spécifiques où les femmes sont surreprésentées dans les emplois mal rémunérés. Les recherches dans le cadre de WiRES montrent que les partenaires sociaux et les parties prenantes peuvent jouer un rôle pour faciliter la transition vers des économies à faibles émissions de carbone tout en permettant aux femmes, habituellement employées dans les services, de ne pas perdre leurs emplois. De même, les femmes qui sont restées longtemps en dehors du marché du travail pourraient participer à des activités d'information et de sensibilisation, et se voir proposer des opportunités de formation et de recyclage proposées conjointement par des institutions locales et les partenaires sociaux. Même si le secteur des énergies renouvelables fait partie de la solution aux problèmes de l'environnement, il reste encore des défis à relever sur le front de l'emploi des femmes, comme l'accès au marché du travail, leurs conditions de travail, la préservation et la promotion de l'égalité des chances, en tenant compte également de la prédominance masculine dans le secteur de l'énergie. Le dialogue social au niveau européen, au niveau national et dans les entreprises peut contribuer à prévenir ou à limiter les éventuelles conséquences sociales négatives du changement. Dans le cadre plus large des processus de restructuration liés aux

politiques de lutte contre le changement climatique, la négociation collective peut jouer un rôle essentiel pour préparer les travailleurs (les femmes comme les hommes) et les entreprises à faire face aux défis actuels et à s'implanter sur les marchés du travail liés à l'environnement, et peut contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les constatations et les résultats de WiRES

Premièrement, le projet WiRES a contribué à sensibiliser les partenaires sociaux⁵, les institutions et les chercheurs aux questions d'égalité hommes-femmes pour les emplois verts, dans de nombreux pays et auprès des institutions internationales et de l'Union européenne. Par exemple, le Parlement européen a souligné les principales questions abordées par WiRES dans sa résolution sur l'impact négatif de la crise sur les travailleuses (Parlement européen, 2010b) et a insisté sur la nécessité d'accorder une plus grande priorité aux «emplois verts» pour les femmes, en proposant que des financements du Fonds social européen soient destinés à des projets de formation dans les domaines comme les énergies renouvelables (Parlement européen, 2010a).

Deuxièmement, la contribution de WiRES a permis de renforcer les études sur l'impact des politiques de lutte contre le changement climatique sur le marché du travail. La plupart des recherches actuelles partent de l'hypothèse que l'accroissement du nombre d'emplois verts découle de la relation positive entre les politiques de l'environnement et l'expansion du secteur des énergies renouvelables. Cependant, les recherches empiriques ne sont pas univoques sur cette question: l'absence d'une définition commune des «emplois verts» (PNUE et coll., 2008) et la coexistence de différentes approches pour analyser les données font obstacle à la fiabilité des évaluations quantitatives ou qualitatives des effets de l'économie verte sur l'emploi. Les conclusions de la plupart des études sont pourtant favorables à une évaluation neutre ou légèrement positive, tendant à suggérer que les effets négatifs seront moins probables.

Concernant la comparaison entre le secteur des énergies traditionnelles et celui des énergies renouvelables, une étude publiée par le PNUE en 2008

5. Au cours du projet WiRES, une consultation des partenaires sociaux du secteur de l'énergie a été lancée, au niveau tant national qu'européen, sur le rôle du dialogue social pour initier ou influencer les politiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que les pratiques dans le domaine des énergies renouvelables. Malheureusement, à l'exception des représentants des employeurs et des syndicats britanniques, et de ceux d'Eurelectric, nous n'avons reçu que fort peu de retours. L'équipe de recherche WiRES déplore le soutien limité de la Confédération européenne des syndicats (CES) pour l'ensemble du projet. Cependant, après avoir constaté la tendance à la décentralisation des négociations collectives au niveau européen et national dans les Etats membres de l'Union européenne (Commission européenne, 2011), de nouvelles recherches pourraient comprendre des entrevues des représentants des partenaires sociaux au niveau des entreprises (plutôt que des représentants nationaux ou en plus de ces derniers), même si cela exigerait plus d'efforts et de temps pour garantir la représentativité de l'analyse.

montre que les énergies renouvelables engendrent plus d'emplois par unité de capacité installée, par unité de puissance produite et par dollar investi que les centrales électriques à combustibles fossiles. En dépit de ce potentiel de création d'emplois, les femmes pourraient rencontrer des problèmes pour accéder aux emplois verts dans le secteur des énergies renouvelables, où se concentrent habituellement des professions traditionnellement dominées par les hommes, faute de disposer des compétences, des qualifications ou de l'expérience nécessaires. En outre, contrairement au marché du travail des Etats-Unis, où les emplois verts peuvent également être considérés comme des «emplois de cols verts⁶», la tendance en Europe suggère que les secteurs verts n'infléchissent pas la polarisation des emplois (par exemple avec des emplois non qualifiés mal rémunérés et des métiers très qualifiés). Les quelques études⁷ sur le sujet montrent également que le secteur de l'énergie a une image très masculine, fondée sur le stéréotype selon lequel les femmes ne sont pas des techniciennes et ne sont pas capables (même si elles disposent du soutien nécessaire) de construire, gérer et assurer la maintenance des technologies sophistiquées. Cette idée semble se refléter dans la composition de la main-d'œuvre du secteur de l'énergie: la part du personnel technique féminin est de 6 pour cent au plus, elle est de 4 pour cent dans les postes de responsabilités et, dans les postes de direction, elle est de moins de 1 pour cent. Par contre, d'autres études (OCDE, 2008) ont montré que les femmes sont généralement plus favorables que les hommes à la défense de l'environnement, secteur qui représente donc un terrain plus fertile pour l'emploi des femmes.

Troisièmement, le projet WiRES défendait l'idée que le dialogue social a un rôle à jouer pour faciliter la transition vers une économie plus verte dans le secteur des énergies renouvelables, et éventuellement exercer une influence sur la façon dont elle se fait: même s'il n'existe pas de structure ni de processus de dialogue social spécifiques au secteur des énergies renouvelables, les représentants des employeurs et des syndicats pourraient favoriser l'accès des femmes à ce secteur de plusieurs manières. Même si ce secteur fait partie du secteur de l'énergie dans son ensemble, ses besoins doivent être pris en compte par des instruments spécifiques, en raison de l'expansion de ses capacités de production. Cela signifie également que les représentants des syndicats et des

6. D'après Pinderhuges (2007, p. 1), les emplois de cols verts représentent une grande opportunité pour une nouvelle catégorie de main-d'œuvre, car il s'agit d'emplois de qualité relativement élevée, avec assez peu de barrières à l'entrée, dans des secteurs qui vont connaître une forte croissance. La combinaison de ces trois facteurs signifie que la stratégie qui consiste à orienter vers les emplois de cols verts les personnes qui ont des difficultés pour accéder à l'emploi peut s'avérer payante pour fournir aux hommes et aux femmes à faibles revenus un accès à de bons emplois, leur apportant un travail qui a du sens, au service de la communauté, des salaires qui permettent de vivre, des avantages et des possibilités d'avancement.

7. L'absence de données désagrégées en fonction des sexes et d'indicateurs au niveau de l'Union européenne sur les femmes et l'environnement représente un obstacle majeur aux progrès dans les recherches.

employeurs devraient être formés spécialement pour faire face aux problèmes liés à l'émergence de nouveaux emplois afin de proposer des solutions viables. Premièrement, la promotion de l'enseignement, des formations et du développement des capacités pourrait permettre de réduire les obstacles à l'accès à ce secteur pour les femmes, qui sont sinon confrontées à un manque de qualifications, de compétences et de l'expertise nécessaire pour profiter des opportunités offertes par les emplois verts. Les chiffres de l'OCDE montrent que les femmes sont encore minoritaires parmi les diplômés de sciences, technologie, ingénierie et mathématiques, et que les programmes de formation professionnelle sont encore considérés comme des options destinées aux hommes (Adapt, 2010). Des entrevues qualitatives, réalisées dans le cadre de WiRES, ont suggéré que le profil des postes dans les énergies renouvelables (par exemple la mobilité internationale et l'expérience dans le secteur de l'électricité) tend à exclure les femmes. Il est nécessaire d'analyser et de prévoir les besoins de formation, et d'améliorer et d'actualiser les qualifications⁸, pour augmenter et adapter les compétences professionnelles actuelles et futures, tout en contribuant à réduire l'écart actuel au niveau des qualifications.

Deuxièmement, le dialogue social peut s'atteler aux obstacles au niveau des entreprises, en termes de durée du travail, de services de garde des enfants et de culture d'entreprise (EMCEF, Eurelectric et FSESP, 2007), qui sont à l'origine du faible intérêt des femmes pour ce secteur aujourd'hui. En particulier, dans les cas où la durée du travail est importante ou le travail posté imposé (par exemple pour la production de cellules photovoltaïques), il est nécessaire de prendre des mesures et d'envisager des aménagements innovants pour ne pas désavantager les parents qui travaillent. Les femmes qui ont des responsabilités familiales rencontrent souvent des difficultés importantes pour combiner travail et vie familiale, ce qui représente un obstacle pour leur développement de carrière. En raison de la répartition inéquitable des charges familiales et de leur impossibilité de donner la priorité à l'obtention d'un revenu au sein de la famille, les femmes recherchent une durée du travail plus réduite et des horaires flexibles. Cela se traduit souvent par une réticence à accepter des postes où la charge de travail est élevée ou les horaires irréguliers, ce qui aboutit à une nouvelle ségrégation dans des niches d'emplois aux horaires plus favorables. Parfois, la nécessité d'avoir une durée du travail réduite les conduit à travailler à temps partiel, ce qui tend à restreindre encore plus le choix du métier. En outre, souvent, les services de garde d'enfants ne sont pas disponibles, ni abordables ou sont de qualité douteuse.

Troisièmement, les partenaires sociaux peuvent travailler sur la réduction des inégalités de salaire: on pourrait introduire des audits obligatoires

8. Cela permettrait d'inscrire directement le développement des capacités dans les politiques et les investissements, comme le reflètent les expériences décrites par Ecorys dans *Overview of the links between the skills profile of the labour force and environmental factors*, 2008, sur l'identification des méthodologies d'analyse des compétences.

sur les rémunérations par le biais des conventions collectives, pour injecter plus de transparence dans les systèmes de salaire, ce qui permettrait aux salariés et aux syndicats de se lancer dans un dialogue avec les employeurs sur les processus permettant de réduire les inégalités de salaires.

Quatrièmement, l'étude WiRES a également souligné les défis que va rencontrer le dialogue social⁹. Dix ans de discussions et de débats sur la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et son impact sur le marché du travail ont permis de souligner qu'il est important d'accompagner ces processus grâce au dialogue social et au partenariat social¹⁰. En s'appuyant sur des connaissances préalables, WiRES explique que les partenaires sociaux devraient jouer trois rôles complémentaires pour faciliter et façonner dans une certaine mesure la conversion de l'économie à l'écologie:

- a) Les partenaires sociaux peuvent être des acteurs essentiels en exerçant une influence sur l'élaboration des politiques environnementales et des politiques de lutte contre le changement climatique, et en favorisant des processus de production plus durables¹¹.

9. Ce paragraphe est le résultat d'un travail conjoint de Lisa Rustico et Paolo Tomassetti, dans le cadre du projet WiRES.

10. L'un des derniers documents de travail de la Commission sur le fonctionnement et le potentiel du dialogue social au niveau sectoriel en Europe (Commission européenne, 2010a) réaffirme que le dialogue social est «l'un des piliers du modèle social européen et un outil de cohésion et de résilience sociales».

11. Il est remarquable de constater que le secteur de l'électricité a joué un rôle majeur en faveur de la transition vers la production d'énergies propres dans le domaine des énergies renouvelables. Eurelectric par exemple, le partenaire social européen pour l'industrie électrique, a publié des directives sur l'environnement (*Environmental Guidelines*) en 2003 et a lancé en 2004 la feuille de route pour le développement durable (*Roadmap for Sustainable Development*), une initiative visant à fournir aux membres d'Eurelectric et à leurs personnels une approche vis-à-vis des valeurs fondamentales du développement durable qui devraient guider les choix stratégiques, l'engagement des ressources, les activités et les publications des entreprises. Plus récemment, Eurelectric a publié son quatrième *Rapport sur l'environnement et le développement durable* (Eurelectric, 2010), qui montre les tendances au niveau des performances environnementales et les réductions d'émissions significatives réalisées par l'industrie électrique au cours des deux dernières décennies. Ce rapport contient un chapitre spécial sur *Power choices*, un projet qui montre la vision d'Eurelectric sur les méthodes de production d'électricité neutres au niveau des émissions de carbone en Europe à l'horizon 2050 (Eurelectric, 2009). Concernant le secteur du gaz, Eurogas a publié pas moins de douze documents sur le rôle joué par le gaz naturel sur le marché des énergies durables, comme Eurogas Views (S/EUR/87/806) sur le document stratégique de la Commission sur la réduction des émissions de méthane (COM(96)557), les commentaires d'Eurogas (Eurogas Comments S/EUR/97/924) sur les communications de la Commission, «La dimension énergétique du changement climatique» (COM(97)196) et «Changement climatique – Définir une approche communautaire en vue de la conférence de Kyoto» (COM(97)481), 2007, et un document sur le rôle du gaz sur le marché des énergies durables (Eurogas, 2008). Du côté des syndicats, il y a par exemple la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF) qui souligne dans une publication de 2006 (*EMCEF Energy policy*) la nécessité de promouvoir les énergies renouvelables, essentielles pour garantir la sécurité de l'approvisionnement en Europe.

- b) Pour que le changement vers une société durable à faibles émissions de carbone soit aussi équitable que possible, les partenaires sociaux sont appelés à favoriser des conditions d'emploi décentes, notamment en termes de sécurité et de santé, de salaires équitables, de lieux de travail plus respectueux de l'environnement, d'égalité entre les hommes et les femmes, et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- c) Les partenaires sociaux, tout en garantissant l'égalité des chances et l'ensemble des droits du travail aux emplois verts, devraient agir pour encadrer le marché du travail vert au niveau local. Ils ont la possibilité de créer des conditions favorisant le développement du capital humain et de faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre en agissant comme source d'informations sur les potentiels – mais aussi les risques – des emplois verts. A ce propos, les partenaires sociaux peuvent lancer des initiatives en faveur de la formation et de programmes de développement de la main-d'œuvre, et pour faire face aux besoins à venir au niveau des métiers, des formations et des professions.

En dépit des perspectives positives de ce secteur, et des marges de manœuvre potentielles pour le dialogue social, WiRES a rappelé que les énergies durables n'en sont qu'à leurs balbutiements, notamment si on les compare au secteur de l'énergie dans son ensemble. Le secteur des énergies renouvelables ne joue en réalité qu'un rôle secondaire dans l'ensemble du secteur de l'énergie, qui continue d'investir plus dans les énergies non renouvelables. Avec les conséquences suivantes au niveau national:

- a) Dans les pays européens, aucune convention collective ne couvre ce secteur en tant que tel.
- b) Il est rare de rencontrer des expériences de dialogue social spécifiques au domaine des énergies alternatives.
- c) Aucune initiative axée sur l'égalité entre les femmes et les hommes n'a encore été lancée, ce qui remet en cause la création d'un secteur favorable à la parité, comme nous l'avons vu précédemment.

Ce sont les raisons pour lesquelles le rôle du dialogue social est considéré comme crucial pour éviter que la discrimination sexuelle ne se reproduise dans le sous-secteur des énergies renouvelables.

Le secteur de l'énergie est actuellement régi par quatre comités du dialogue social sectoriel européen, ceux de l'industrie chimique, de l'électricité, du secteur des mines et du gaz¹². Les partenaires sociaux au niveau des secteurs européens ont adopté des mesures pour promouvoir un marché de l'énergie «équitable», même s'il n'y a pas encore eu d'initiative de dialogue social

12. La recherche WiRES n'a pas tenu compte du dialogue social dans le secteur des mines, qui n'a pas été considéré comme représentatif du contexte des énergies renouvelables.

spécifique au secteur des énergies renouvelables. En réalité, les partenaires sociaux sont plutôt enclins à débattre de questions intersectorielles comme les changements démographiques, les restructurations, la responsabilité sociale des entreprises, la sécurité et la santé, l'égalité entre les femmes et les hommes, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces discussions devraient être considérées comme un moyen efficace de familiariser leurs affiliés nationaux avec les politiques européennes tout en facilitant le processus de mise en œuvre des politiques sociales intersectorielles élaborées par les partenaires sociaux européens, comme les cadres d'actions: *Développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie* (2002), *Stress lié au travail* (2004), *Egalité hommes-femmes* (2005) et *Harcèlement et violence au travail* (2007).

Si l'on examine les Etats membres de l'Union européenne, le paysage national des énergies renouvelables renvoie à quatre domaines industriels du secteur de l'énergie dans son ensemble, à savoir l'industrie chimique, le gaz, l'électricité et l'eau, à l'exception du secteur des mines. Deux conventions collectives au moins s'appliquent donc aux énergies renouvelables: la Convention collective de l'industrie chimique, car nombre de technologies vertes utilisent des produits chimiques, et la Convention collective des services publics ou, le cas échéant, des services (gaz, électricité et eau). En outre, plusieurs entreprises actives dans le domaine des énergies renouvelables relèvent de la Convention collective des travailleurs de la métallurgie en raison de leurs activités spécifiques. Au vu de sa portée étendue, le secteur des énergies renouvelables est soumis à différentes réglementations. En réalité, on pourrait le définir comme un secteur à cheval sur plusieurs industries. L'absence de délimitation du secteur des énergies alternatives aboutit à l'absence d'initiatives spécifiques au niveau du dialogue social. Cela peut sembler paradoxal, puisque le secteur des énergies renouvelables existe bel et bien, mais il n'est pas géré avec les outils appropriés.

D'après la Commission européenne (2011), les partenaires sociaux se contentent au niveau national d'actions de lobbying unilatéral auprès des pouvoirs publics. Les employeurs sont préoccupés par les coûts d'opportunités des différentes politiques énergétiques; ils demandent également des investissements pour exporter les technologies vertes et des mesures incitatives pour aider les entreprises à adopter des politiques énergétiques durables. Les syndicats, de leur côté, expriment leurs préoccupations sur les sujets suivants: les nouvelles compétences pour les nouveaux emplois, les investissements dans la création de nouveaux emplois et de nouvelles infrastructures, la syndicalisation dans les nouveaux secteurs. Les actions conjointes sont rares; les quelques exceptions se situent en Autriche, où les partenaires sociaux ont exprimé leur avis sur le Plan d'action sur l'environnement et l'économie, et en Allemagne, où les partenaires sociaux ont joué un rôle actif et servi de catalyseur dans le débat qui a conduit à l'abandon du nucléaire. La commission relève également que fort peu de structures tripartites de dialogue social se sont penchées sur la question de l'impact de l'économie verte sur l'emploi. On trouve parmi ces dernières le Conseil économique et social néerlandais, le

Conseil central des entreprises et le Conseil national du travail en Belgique, ainsi que la table ronde sur le changement climatique de l'Espagne.

La troisième observation porte sur le très petit nombre d'expériences de négociation collective sur les emplois verts, et plus généralement sur le changement climatique, au niveau des entreprises. L'Espagne fait figure d'exception, car l'efficacité énergétique a maintenant été intégrée aux directives sur la négociation secondaire; la Belgique aussi avec l'accord sur les «écochèques» de 2009. Cependant, on assiste à une augmentation du nombre de conventions complémentaires portant sur l'environnement et les politiques énergétiques au niveau des entreprises¹³. Quatrièmement, les partenaires sociaux européens au niveau intersectoriel ont inclus le changement climatique dans leur plan d'action conjoint pour 2009-10, et ont également soutenu une étude conjointe sur la dimension de l'emploi dans les politiques de lutte contre le changement climatique. Pendant ce temps, au niveau sectoriel, l'économie verte fait l'objet d'un débat dans 8 des 40 comités européens de dialogue social sectoriel (agriculture, industrie chimique, électricité, industries extractives, sidérurgie, bois).

Le rapport 2009 de la fondation de Dublin (Eurofound, 2009) présente quelques résultats. Premièrement, nombreux sont les exemples de structures tripartites qui débattent de l'économie verte, depuis les conseils de l'environnement et les comités ad hoc établis au Danemark et en Finlande jusqu'au Comité national permanent du développement durable de Roumanie, et au Comité slovène du développement durable. Ailleurs, en Espagne, le dialogue social sur les questions de l'environnement se déroule dans le cadre des structures de dialogue social tripartites, et est lié au débat sur la modernisation de l'économie. Le rapport signale également les récentes évolutions en France où une série de groupes de travail ont été mis en place et le Conseil économique et social est maintenant devenu le Conseil économique, social et environnemental. Deuxièmement, il existe des exemples de dialogue bilatéral sur les questions de l'économie verte entre patronat et syndicats. Au Danemark, par exemple, une initiative bilatérale appelée «le camp de l'énergie» (Energy Camp) rassemble les partenaires sociaux et les associations d'entreprises pour développer des initiatives pratiques et identifier des objectifs communs sur les questions de l'environnement et de lutte contre le changement climatique. En Norvège, la Confédération des syndicats (LO) et la Confédération des entreprises norvégiennes (NHO) ont publié une déclaration commune encourageant leurs membres à se joindre aux campagnes sur l'environnement en soulignant l'importance des défis liés au changement climatique. Troisièmement, les employeurs et les syndicats ont activement participé aux campagnes de sensibilisation sur les principales

13. La Commission de l'Union européenne cite deux bonnes pratiques: la Convention collective nationale italienne sur la chimie, qui élargit à l'environnement les compétences des représentants des travailleurs responsables de la sécurité et santé au travail; le Congrès des syndicats britanniques qui a introduit en 2010 les «représentants verts», des syndicalistes qui sont chargés au niveau de l'entreprise de surveiller la mise en œuvre des politiques énergétiques et des programmes favorisant la transition vers une économie verte.

questions liées à l'environnement chez leurs membres, également grâce à des moyens d'information et des programmes de formation pour leurs membres sur les questions de l'environnement (voir l'annexe 1). Côté employeurs, les activités se concentrent sur les questions liées au respect de la législation environnementale, la réduction des émissions, le renforcement de la compétitivité dans l'économie verte, et le plus grand profit à tirer des opportunités offertes par la nouvelle économie verte. Les exemples suivants, entre autres, ont été mentionnés: la Chambre des petites et moyennes entreprises de Malte (GRTU) a organisé une série de réunions publiques pour expliquer les obligations et les opportunités découlant de la directive européenne sur la gestion des déchets et la directive européenne relative à la collecte et au traitement des déchets d'emballage pour ses membres; au Royaume-Uni, la Confédération de l'industrie britannique (CBI) organise régulièrement des événements sur les questions liées au changement climatique pour ses membres; l'Association des entreprises du bâtiment de la République tchèque (SPS ČR) a organisé un concours innovant pour informer le public tchèque sur les projets de construction respectueux de l'environnement, tout en étant modernes et abordables. De leur côté, les syndicats encouragent le dialogue social, la négociation, les séminaires et la diffusion des bonnes pratiques environnementales au sein des entreprises ou des organismes publics, afin de promouvoir l'utilisation des énergies renouvelables. Ce document souligne, dans ce sens, les bonnes pratiques suivantes, entre autres: la Fédération des syndicats allemands (DGB) fournit des experts pour donner des informations et assister les autorités locales qui souhaitent rénover leurs bâtiments pour en améliorer l'efficacité énergétique; la Confédération des syndicats britanniques (TUC) a publié un guide destiné aux représentants syndicaux et à ses membres qui souhaitent participer à toutes les questions relatives à l'environnement sur le lieu de travail. Cependant, le rapport Eurofound confirme qu'aucun dialogue social n'est encore institué pour traiter spécifiquement du secteur des énergies renouvelables.

Le rôle des partenaires sociaux semble donc se limiter aux questions plus larges de l'environnement et du développement durable. Ce sont des acteurs essentiels pour mettre en œuvre les mesures de protection de l'environnement, mais ils n'ont pas réussi à créer des structures formelles de dialogue social pour le secteur des énergies renouvelables. Cela signifie que le second rôle qu'ils sont censés jouer – c'est-à-dire s'occuper du déséquilibre entre l'offre et la demande de compétences dans l'économie verte, anticiper les besoins futurs de compétences et veiller à ce que les emplois verts bénéficient de conditions de travail équitables – a été relégué à l'arrière-plan.

En ce qui concerne la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, nous pouvons trouver une bonne pratique chez les partenaires sociaux de l'industrie de l'électricité. L'EMCEF, Eurelectric et la FSESP ont publié en mars 2007 le rapport *Egalité des chances et diversité, boîte à outils et guide des meilleures pratiques*, qui vise à sensibiliser et à mieux faire comprendre la gestion de l'égalité des chances et de la diversité sur le lieu de

travail. La boîte à outils propose des politiques, des pratiques et des procédures pertinentes pour le recrutement et la sélection, la dignité au travail, le harcèlement sexuel, le harcèlement et les brutalités, l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale notamment. En outre, la boîte à outils propose des exemples de promotion de l'égalité et de la culture de la diversité sur le lieu de travail en formant le personnel et l'encadrement, en aidant les femmes à accéder à des postes de haut niveau et de direction, et à des métiers où elles sont sous-représentées, grâce au mentorat, au tutorat et à d'autres systèmes de soutien.

En dehors des bonnes pratiques du secteur, et sachant que les politiques publiques, la gestion et les investissements stratégiques ne suffisent probablement pas pour que les lieux de travail et la production respectent l'environnement, il est nécessaire d'avoir des relations professionnelles participatives, pour faire participer tous les travailleurs à la meilleure utilisation des ressources énergétiques et à la réduction des déchets. En plus des initiatives en matière d'information et de formation professionnelle proposées par les associations européennes d'employeurs et de travailleurs (voir l'annexe 1), les objectifs environnementaux sont devenus des monnaies d'échange dans les conventions collectives. A ce propos, une autre pratique neutre du point de vue de l'égalité hommes-femmes qui vise à améliorer la participation et les performances de tous les travailleurs, même dans les industries traditionnelles, est le «salaire vert», c'est-à-dire les mesures financières incitatives liées à des objectifs environnementaux comme l'efficacité énergétique et les économies d'énergie (voir l'annexe 2).

En dépit de ces bonnes pratiques, il reste encore beaucoup à faire en particulier au niveau des enjeux de l'égalité hommes-femmes, au-delà des limites de l'entreprise, en termes d'accès au marché du travail, de placement dans l'emploi ou de réinsertion pour les femmes plus âgées. Les politiques d'égalité hommes-femmes généralisées dans le contexte spécifique des énergies renouvelables demeurent limitées et sont, au mieux, envisagées au niveau des entreprises. Jusqu'à présent, le secteur de l'énergie est essentiellement composé de petites entreprises indépendantes¹⁴ (au moins du point de vue quantitatif) (Sustainlabour, 2010; IRES, FILCTEM CGIL, 2010) qui n'ont généralement pas signé de conventions avec des syndicats, et c'est notamment le cas pour la nouvelle génération d'entreprises et dans les pays où le dialogue social au niveau

14. Les entreprises du secteur de l'énergie actives sur le marché de l'Union européenne peuvent se diviser en deux groupes. Le premier groupe comprend les grands groupes traditionnels (Shell, Eni, Total, Statoil, etc.) qui développent leurs capacités pour profiter des opportunités offertes par le secteur des énergies renouvelables. Ces entreprises continuent d'investir dans les énergies non renouvelables pour répondre aux besoins de modernisation du réseau d'acheminement et de distribution tout en investissant dans la construction de nouvelles centrales de production électrique à faibles émissions de carbone. Le deuxième groupe comprend une nouvelle génération d'entreprises spécifiquement implantées dans le domaine des énergies renouvelables. Toutes ces entreprises interagissent avec une myriade de petites entreprises, encourageant ainsi le développement de l'économie verte.

local et des entreprises n'est pas pleinement développé. Dans ces contextes, il est probable que les expériences de dialogue social se limiteront aux questions essentielles du droit régissant les conditions d'emploi, et la question de l'égalité hommes-femmes ne fera pas l'objet d'une discussion systématique.

Conclusions et recommandations

D'après le projet WiRES, le dialogue social est encore modeste dans le secteur des énergies renouvelables. Ce secteur est complètement intégré au secteur de l'énergie en général, comme nous l'avons vu. Un dialogue social spécifique est cependant nécessaire pour soutenir le développement du dynamisme et du potentiel d'emploi de ce secteur. La constatation que ce sont les mêmes partenaires sociaux qui représentent le secteur de l'énergie traditionnel et celui des énergies renouvelables, au niveau tant national qu'international, induit un certain nombre de conclusions. Ce fait pourrait expliquer certaines des observations du rapport Eurofound (2009):

- a) Dans certains pays, les employeurs craignent encore que la transition vers une économie plus respectueuse de l'environnement n'augmente les coûts et ne réduisent de ce fait la compétitivité.
- b) Dans certains pays, les syndicats considèrent l'émergence des nouvelles industries vertes comme une opportunité d'embauche, alors que dans d'autres pays ils craignent le déclin des industries plus traditionnelles où la syndicalisation est forte, et reconnaissent qu'il sera plus difficile de recruter des membres dans ces nouvelles industries vertes.

Une sorte de concurrence semble exister entre ces deux secteurs, concurrence que les politiques environnementales tendent à exacerber, au niveau tant national qu'eupéen. C'est probablement l'une des principales explications du faible développement du dialogue social dans le secteur des énergies renouvelables.

La feuille de route vers un changement dans ce domaine devrait partir de cette constatation de base: même si le secteur de l'énergie se caractérise encore par des investissements plus élevés dans les énergies non renouvelables, la capacité de production des énergies alternatives augmente. Cela devrait avoir deux conséquences:

- a) L'augmentation de l'importance du secteur des énergies renouvelables au sein du secteur général de l'énergie. Les partenaires sociaux du secteur des énergies renouvelables auront plus d'occasions de faire entendre leur voix dans le paysage énergétique à l'avenir.
- b) L'autodétermination des partenaires sociaux dans le domaine des énergies renouvelables. On va voir apparaître dans les années à venir une

négociation collective ainsi que des structures nationales de dialogue social s'occupant de façon spécifique des questions de l'emploi liées à l'économie verte. Cela permettra à de nouvelles organisations de partenaires sociaux ou à des sous-sections des organisations existantes de jouer pleinement leur rôle, largement décrit dans cet article, au sein des entreprises et, notamment, sur le marché du travail.

Selon WiRES, afin de rendre ce secteur plus accessible et plus attractif pour les femmes, les partenaires sociaux sont invités à soutenir, premièrement, l'enseignement et la formation professionnels parallèlement à l'anticipation et aux prévisions des besoins futurs de compétences. Deuxièmement, ils sont invités à jouer un rôle décisif en favorisant l'intégration de la question de l'égalité hommes-femmes dans les politiques afin de rendre le secteur des énergies renouvelables plus accessible aux femmes en garantissant l'amélioration de la réconciliation entre vie professionnelle et vie privée. Troisièmement, la sensibilisation et l'information sur les opportunités offertes par les carrières vertes pourraient contribuer à lutter contre les stéréotypes.

A partir des résultats de la recherche, l'équipe WiRES a proposé une série de recommandations destinées aux partenaires sociaux pour améliorer l'égalité hommes-femmes dans le secteur des énergies renouvelables et les conditions de travail non seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes travaillant dans ce secteur.

a) Préparer des processus et des structures de dialogue social dans le secteur des énergies renouvelables

La mise en place de processus et de structures ad hoc de dialogue social couvrant le secteur des énergies renouvelables en tant que tel pourrait être une première étape pour transformer la transition vers l'économie verte en une opportunité pour les travailleuses aussi, et ce pour deux raisons. Tout d'abord, cela permettrait de surmonter les conflits d'intérêts que rencontrent les employeurs et les syndicats du secteur de l'énergie traditionnelle lorsqu'ils sont confrontés aux questions liées à la transformation de l'industrie pour respecter l'environnement (Eurofound, 2009). Deuxièmement, ces processus et ces structures sont une nécessité étant donné que les nouveaux marchés (des énergies renouvelables) exigent des politiques d'emploi spécifiques, différentes de celles qui existent sur les marchés du travail traditionnels (énergie traditionnelle). Les nouveaux acteurs devraient favoriser des actions directes et promouvoir des outils, comme comités sectoriels spécifiques, groupes de pression auprès des institutions pertinentes, mise en place de projets communs, organes bilatéraux, afin de négocier sur les questions de l'égalité hommes-femmes et de l'emploi des femmes, sans se voir imposer des compromis vis-à-vis des revendications des représentants du secteur des énergies

traditionnelles; ils pourraient ainsi se concentrer sur les besoins spécifiques de ce nouveau secteur. Cela ne réduirait pas l'attention portée aux femmes dans le secteur traditionnel de l'énergie, car la création en parallèle de nouveaux acteurs et de nouveaux processus réduirait la compétition entre partenaires sociaux. De toute façon, toutes les politiques sectorielles devraient intégrer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, sans oublier que les questions de parité (notamment celle de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée) concernent tout autant les hommes que les femmes. Parallèlement, nous devrions garder à l'esprit que les organes participatifs et bilatéraux (dont les mandats s'étendent au-delà des négociations collectives) sont susceptibles d'aborder les questions d'égalité hommes-femmes, en raison de leur nature dynamique et de leurs fonctions, qui contrastent avec la nature conflictuelle des négociateurs de conventions collectives.

b) Promouvoir l'éducation, la formation et le développement des compétences

Les partenaires sociaux pourraient jouer un rôle important dans la réduction du déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans le secteur des énergies renouvelables et, de façon plus générale, dans l'économie verte. Les profils de poste de certains des métiers les plus courants dans les énergies renouvelables ont tendance à exclure les femmes, qui souvent ne disposent pas des compétences et de l'expertise nécessaires pour ces emplois. Les efforts visant à réduire le manque actuel de compétences et à anticiper les besoins à venir sont essentiels pour la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Devant ce scénario, les partenaires sociaux pourraient aider les établissements d'enseignement et de formation professionnelle à concevoir des programmes d'enseignement et à mettre en place des environnements d'apprentissage multidisciplinaires au sein des entreprises du secteur des énergies renouvelables. Cela implique d'adopter la perspective de l'éducation tout au long de la vie, qui est essentielle pour passer à une économie verte. L'annexe 1 propose des bonnes pratiques.

c) S'atteler aux questions spécifiques de l'égalité hommes-femmes comme l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes, la séparation des sexes en fonction des métiers, et le plafond de verre

Parmi les obstacles à la participation des femmes au marché du travail, les horaires de travail flexibles, les besoins de services de garde d'enfants et la culture de l'entreprise jouent un rôle majeur. Il est donc demandé aux

partenaires sociaux de favoriser l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques du secteur des énergies renouvelables. Ces politiques pourraient s'intégrer à la promotion de comportements plus respectueux de l'environnement au sein des entreprises.

d) Supprimer les stéréotypes

Les résultats montrent que le secteur des énergies renouvelables a une image très masculine, qui fait fuir les femmes. On a ensuite montré qu'il existe un stéréotype selon lequel les femmes ne sont pas des techniciennes et qu'elles ne sont pas capables (même si on leur fournit l'aide appropriée) de construire, d'exploiter et d'assurer la maintenance des technologies sophistiquées. Les partenaires sociaux devraient jouer un rôle actif pour effacer ce genre de stéréotype grâce à l'information, la formation, le mentorat, le coaching et même des services de soutien psychologiques.

Références

- Adapt. 2010. *WiRES – Women in renewable energy sector*, rapport final. Disponible à l'adresse <http://www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/Progetti/WiRES/articolo1507.html> [consulté le 12 avril 2012].
- CESE (Comité économique et social européen). 2011. Avis du CESE sur les «emplois verts», 2011/C48/04.
- Commission européenne. 2008. *Paquet climat-énergie*.
- . 2010a. *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015*, COM (2010) 491 final. Disponible à l'adresse <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:FR:PDF>.
- . 2010b. *Document de travail des services de la Commission sur le fonctionnement et le potentiel du dialogue social sectoriel européen*, SEC (2010) 964 final.
- . 2011. *Relations industrielles en Europe 2010*, SEC (2011) 292, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 22 mars.
- Confindustria; CGIL; CISL; UIL. 2011. *Avviso comune: Efficienza energetica, opportunità di crescita per il paese*. Disponible à l'adresse http://www.ufficienzaenergetica.enea.it/doc/Avviso_per_cent20Comune_per_cent20Confindustria_per_cent20e_per_cent20OOSS.pdf.
- Conseil mondial des entreprises pour le développement durable. 2010.
- D'Orazio, A. 2009. *Prospettive di sviluppo delle energie rinnovabili per la produzione di energia elettrica. Opportunità per il sistema industriale nazionale*, GSE-Gestore dei Servizi Energetici, IEFÉ-Centre for Research on Energy and Environmental Economics and Policy, Université Bocconi, Milan.
- Ecorys. 2008. *Environment and labour force skills. Overview of the links between the skills profile of the labour force and environmental factors*, rapport final, Rotterdam, décembre. Disponible à l'adresse http://ec.europa.eu/environment/enveco/industry_employment/pdf/labor_force.pdf.

- EMCEF (Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie); Eurelectric; FSESP (Fédération syndicale européenne des services publics. 2007. *Equal opportunities and diversity toolkit / Best practices guide*. Dublin, mars. Disponible à l'adresse <http://www.eurelectric.org/media/43093/20070320eqdivtoolkitfinalversion-2007-030-0476-2-.pdf>.
- Eurelectric. 2009. *Power choices: Pathways to carbon-neutral electricity in Europe by 2050*, Bruxelles.
- . 2010. *Environment and sustainable development report*, Bruxelles.
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). 2009. *Greening the European economy: Responses and initiatives by Member States and social partners*, Dublin. Disponible à l'adresse <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0908019s/tn0908019s.pdf>. Résumé en français disponible à l'adresse <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/721/fr/1/EF09721FR.pdf>.
- Eurogas. 2008. *Position Paper on The role of natural gas in a sustainable energy market*.
- Eurostat. 2009. *Statistiques sur le marché du travail*.
- Eurostat, 2010. *Statistiques sur le marché du travail*.
- . 2012. «Renewable energy. Analysis of the latest data on energy from renewable sources», *Statistics in focus*, n° 44/2012, Environment and energy. Disponible à l'adresse http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-12-044/EN/KS-SF-12-044-EN.PDF.
- Fazio, F.; Gnesi, C.; Rustico, L.; Sperotti, F. (directrices de publication), «Promoting green employment», *Adapt Special Bulletin*, n° 31, octobre. Disponible à l'adresse <http://www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/BollettinoAdapt/Speciale/docCat13ottobre2010n31.2036.1.50.1.html>.
- Gospodinova, R.; Hajdú, J.; Rustico, L. 2010. *Green jobs: New opportunities or new risks*, Adapt Dossier, n° 4, février. Disponible à l'adresse http://moodle.adapt.it/file.php/7/DOSSIER_ROME.pdf.
- IRES, FILCTEM CGIL. 2010. *Lotta ai cambiamenti climatici e fonti rinnovabili: Gli investimenti, le ricadute occupazionali, le nuove professionalità*. Disponible à l'adresse http://www.ires.it/files/Rapp_IRESFONTI_RINNOVABILI_23mar2010.pdf.
- Mattioli, F. (directeur de publication). 2010. *Green economy and female employment: More and better jobs?*, Adapt Special Bulletin, n° 3. Disponible à l'adresse http://www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/Osservatori/docCatGreenj_obs.1814.41.10.7.1.html.
- OCDE. 2008. *Gender and sustainable development: Maximising the economic, social, environmental role of women*, Paris.
- Parlement européen. 2010a. Résolution du Parlement européen du 17 juin 2010 sur les aspects relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le contexte de la récession économique et de la crise financière (2009/2204(INI)).
- . 2010b. Résolution du Parlement européen du 7 septembre 2010. Développer le potentiel d'emplois d'une nouvelle économie durable (2010/2010(INI)).
- ; Conseil de l'Union européenne. 2009. *Directive 2009/28/EC relative à la promotion de l'utilisation de l'énergie produite à partir de sources renouvelables et modifiant puis abrogeant les directives 2001/77/CE et 2003/30/CE*.

- Pinderhuges, R. 2007. *Green collar jobs – An analysis of the capacity of green businesses to provide high quality jobs for men and women with barriers to employment*. Disponible à l'adresse <http://greenforall.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/10/raquel-pinderhughes.pdf>.
- PNUE; OIT; OIE; CSI. 2008. *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_158727.pdf. Résumé en français: *Emplois verts: pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone* – Messages politiques et principales conclusions à l'intention des décideurs. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_098488.pdf [consulté le 15 octobre 2012].
- Rab, A.; Rustico, L.; Terzimehic, S. (directrices de publication). 2010. *Women in green economy. A human capital perspective*, Adapt Dossier, n° 12, juillet. Disponible à l'adresse <http://www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/Pubblicazioni/docCatDossierAdapt.1458.1.15.2.1.html>.
- Rossi, G. (directrice de publication). 2010. *Economia verde. Impatto economico e occupazionale*, Adapt Dossier, n° 2, février. Disponible à l'adresse <http://www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/Pubblicazioni/docCatDossierAdapt.1458.16.15.2.1.html>.
- ; Terzimehic, S. (directrices de publication). 2010. *Social dialogue, renewable energy, female employment*, Adapt Dossier, n° 9, juin. Disponible à l'adresse www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/Pubblicazioni/docCatDossierAdapt.1458.1.15.2.1.html.
- Rustico, L.; Sperotti, F. (directrices de publication). 2010. «Are green jobs pink jobs? The role of social dialogue», *Adapt Special Bulletin*, n° 35. Disponible à l'adresse http://moodle.adapt.it/file.php/7/DOSSIER_MILAN.pdf.
- ; —. 2011. «A green (or blue?) economy that works for social progress», *Adapt Special Bulletin*, n° 58. Disponible à l'adresse [www.bollettinoadapt.it/contents/instance1/bollettini/A%20Green%20\(or%20Blue\)%20Economy%20that%20Works%20for%20Social%20Progress.pdf?1352757006167](http://www.bollettinoadapt.it/contents/instance1/bollettini/A%20Green%20(or%20Blue)%20Economy%20that%20Works%20for%20Social%20Progress.pdf?1352757006167).
- Sperotti, F.; Tomassetti, P. (directeurs de publication). 2010. «WiRES: the gate to social dialogue for women in the renewable energy sector», *Adapt Special Bulletin*, n° 43. Disponible à l'adresse www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/BollettinoAdapt/Speciale/docCat6luglio2011n38.2122.1.100.1.html?int=node/newsletter&ext=template/template_newsletter.
- Sustainlabour. 2010. *Desarrollando las renovables, renovando el desarrollo: hacia una energía limpia, segura y justa*, Paralelo Edición, Madrid.
- Tomassetti P. 2011. «Il ruolo delle parti sociali nella transizione verso la green economy», *Prisma, Economia, Società, Lavoro*, vol. 3, n° 2.
- . 2012. «Linking incentive pay to green targets», exposé présenté au 16^e Congrès mondial d'ILERA Philadelphie, Study Group on Pay Systems.

Annexe 1

Les initiatives des partenaires sociaux en Europe dans le domaine de la formation professionnelle et de la reconversion dans l'économie verte

Les femmes dans le secteur des énergies renouvelables

Pays	Pratiques
Allemagne	La Confédération des syndicats allemands et ses affiliés participent à deux groupes de travail – un sur l'énergie et l'autre sur l'environnement – au sein de l'alliance tripartite nationale en faveur de l'initiative «Alliance pour les emplois, la formation et la compétitivité». Un organe conjoint a été mis en place pour donner des informations et des formations aux comités d'entreprises sur les questions de protection de l'environnement. La Confédération des syndicats DGB, en coopération avec l'Institut de formation DGB Bildungswerk et le ministère allemand de l'Environnement, de la Préservation de la nature et de la Sécurité nucléaire, mène un projet intitulé «Efficacité des ressources dans les entreprises». Ce projet forme les membres des comités d'entreprise et les salariés à détecter et à mettre en œuvre des moyens d'améliorer l'efficacité énergétique. Cette formation fait partie d'un programme aboutissant à un diplôme donnant le titre d'«expert en efficacité énergétique». Le Syndicat de la métallurgie IG Metall coopère avec l'Association des employeurs de l'industrie de l'aluminium pour mettre en œuvre ce projet sur les lieux de travail.
Autriche	Le gouvernement national et les gouvernements locaux ont lancé une initiative commune, intitulée Masterplan Environmental Technology, et destinée à mettre en place une stratégie commune vis-à-vis des décideurs, des entreprises et des établissements de recherche pertinents, afin d'améliorer la compétitivité de l'industrie des technologies de l'environnement en Autriche. Le gouvernement souhaite réformer le système de formation professionnelle du pays afin de répondre à l'augmentation des demandes de travailleurs qualifiés des entreprises du secteur des technologies de l'environnement. Du côté des employeurs, la Chambre fédérale de l'économie de l'Autriche organise des cours pour aider ses membres à réduire leur consommation énergétique.
Belgique	Les plans régionaux: recherche et formation dans les technologies vertes. Les structures nationales de dialogue social – le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie – sont actives sur les questions de l'environnement et préparent une déclaration commune sur les emplois verts. Il existe un programme novateur en Belgique, qui forme les chômeurs de longue durée à effectuer des diagnostics énergétiques, et à donner des conseils sur les mesures d'économie d'énergie. Ces gens sont appelés «les économiseurs d'énergie» et contribuent à la mise en œuvre des mesures d'économies d'énergie dans les bâtiments grâce à des entreprises à but non lucratif spécialisées dans les économies d'énergie. Ces programmes existent dans toutes les régions du pays.
Danemark	Le Conseil économique et social, un organe consultatif sur l'économie, a été créé par une loi en 2007. Il est composé de 24 membres représentant des syndicats, des employeurs et des organisations non gouvernementales, des experts indépendants et le gouvernement danois.
Espagne	Le dialogue social sur la protection de l'environnement se déroule dans le cadre des structures habituelles de dialogue tripartite du pays, et est lié au débat sur la modernisation de l'économie.
Estonie	Beaucoup d'efforts ont été déployés pour sensibiliser le public et les consommateurs aux questions de l'environnement, grâce à une série de moyens – comme le développement d'un réseau de centres éducatifs locaux, l'organisation de journées de formation et de séminaires, et la tenue de conférences nationales et internationales.
Finlande	La Commission nationale du développement durable est un forum tripartite important dans lequel les différents acteurs peuvent présenter leurs idées, leurs objectifs et leurs programmes, et débattre de l'écologie et de l'économie durable. L'organisation d'employeurs EK a publié un guide sur la responsabilité des entreprises, qui contient des outils pour l'autoévaluation et le développement des entreprises. L'Association du secteur du bâtiment et l'Association de l'industrie des biotechnologies Finish Bio-industries ont également publié leurs propres principes en matière de responsabilité sociale des entreprises, d'éthique d'entreprise et de développement durable.

Pays	Pratiques
Hongrie	Des programmes opérationnels régionaux et des mesures pour mettre en place des fonds régionaux de gestion de crise – pour aider les entreprises lors des restructurations et soutenir les entreprises vulnérables grâce à des exonérations de taxes sur le personnel leur permettant de garder leurs employés – ont été créés.
Irlande	La Confédération des employeurs IBEC propose une formation sur l'environnement à ses membres; cette formation comprend un cours de base sur la gestion de l'environnement destiné aux dirigeants qui souhaitent actualiser leurs connaissances sur les tendances actuelles en matière de performance environnementale, la législation et les normes, et les solutions.
Italie	Le gouvernement a mis en place un fonds destiné à financer les projets de recherche sur l'efficacité énergétique et l'utilisation des sources d'énergies renouvelables dans les zones urbaines. La foire SolarExpo et l'agence de l'emploi Adecco ont développé une formation et des cours de recyclage sur les panneaux solaires et l'industrie des éoliennes destinés à des techniciens. Dans ce programme, on enseigne les compétences particulièrement nécessaires à ces industries. L'Association des producteurs d'énergies renouvelables organise des formations et des cours d'information sur les réglementations nationales et européennes dans le secteur de l'énergie et de l'environnement.
Luxembourg	Une conférence a été organisée par les ministères et la Chambre des employés en février 2009 pour débattre de la protection du climat et des perspectives économiques et de l'emploi.
Norvège	L'Association norvégienne des autorités locales et régionales, associée à la Confédération des syndicats professionnels et au Syndicat norvégien des employés municipaux et des employés généraux, a organisé une conférence destinée aux représentants et aux délégués syndicaux chargés de la sécurité, pour étoffer leurs connaissances et leur expertise sur les questions de protection de l'environnement. La Confédération des syndicats (LO) et ses syndicats membres ont mis en place des cours sur le changement climatique pour les délégués syndicaux.
Pologne	Pour célébrer la Journée de la Terre le 22 avril 2009, des campagnes d'information, des initiatives et des ateliers de formation ont été organisés. Le gouvernement propose des cours de formation pour former des techniciens à la gestion de l'environnement, et sur la sécurité, la santé et l'environnement sur les lieux de travail.
Portugal	L'Union générale des travailleurs se prépare à introduire les questions liées à l'environnement dans ses activités de formation destinées aux négociateurs des conventions collectives.
Royaume-Uni	La Confédération des industries britanniques (CBI), l'organisation des employeurs, souligne qu'il est nécessaire d'avoir des compétences en science, technologies, ingénierie et mathématiques, des compétences techniques et toute une série de nouvelles compétences en matière de gestion des entreprises. La CBI fait une série de recommandations sur la façon d'accroître le nombre de travailleurs possédant ces compétences: ces recommandations vont de l'encouragement à plus se concentrer sur ces compétences dans les écoles à des propositions visant à encourager les fournisseurs d'enseignement à coopérer avec les entreprises pour répondre à leurs demandes pour ce genre de compétences. La CBI a régulièrement organisé des événements pour ses membres sur les questions liées au changement climatique. En 2009, par exemple, elle a organisé une série de trois petits déjeuners sur le sujet de la législation environnementale pour les personnes impliquées dans la gestion de l'immobilier et du crédit-bail. La Confédération des syndicats (TUC) organise plusieurs cours à destination des représentants syndicaux, pour les aider sur les questions suivantes: identifier les modifications de l'environnement qui ont une incidence sur le lieu de travail; mener des recherches et repérer la législation environnementale, les politiques et les informations appropriées; identifier les problèmes environnementaux et les opportunités d'action syndicale.
Slovénie	Des séminaires ont été organisés pour aider les représentants des entreprises à se préparer aux changements législatifs liés à l'économie verte.

Annexe 2

Rémunération variable et conversion écologique des environnements de travail

Les femmes
dans le secteur
des énergies
renouvelables

Les objectifs en matière d'économies d'énergie et d'efficacité énergétique font désormais l'objet de négociation collective, car ils peuvent être intégrés à la part variable du salaire. Le *salaire vert* représente une solution stratégique parce qu'il permet aux entreprises d'impliquer leur personnel pour atteindre les objectifs en matière d'économies d'énergie et d'efficacité énergétique de façon efficace d'un côté; de l'autre, il offre la possibilité aux salariés d'obtenir des avantages économiques en adoptant des pratiques durables (Tomassetti, 2011 et 2012).

Cette solution, pour laquelle la négociation collective au niveau de l'entreprise joue un rôle essentiel, le comité économique et social européen en a souligné le potentiel dans un avis, en déclarant qu'«Une sensibilité nouvelle à l'égard d'une consommation plus modérée libérera des ressources qui pourront être affectées à autre chose. Des accords syndicaux sur des objectifs mesurables et la répartition des bénéfices entre entreprises et travailleurs peuvent constituer un outil utile pour que tous prennent largement conscience de l'importance que revêtent les économies d'énergie» (CESE, 2011).

Une recherche pour classer les rémunérations liées aux performances dans les conventions collectives à partir d'un échantillon de 200 conventions collectives d'entreprises en Italie montre que 10 pour cent des conventions subordonnent la prime de rendement au respect ou à la confirmation de certifications environnementales (de produits ou de processus de production), comme la norme ISO 14000¹⁵ et l'Ecolabel¹⁶. De façon générale, tous les indicateurs qui font référence à des objectifs de viabilité environnementale peuvent être intégrés dans les primes de rendement ou dans d'autres systèmes de rémunération variable (voir l'encadré p. 260). En Italie, un accord bilatéral sur l'efficacité énergétique, signé en novembre 2011 par les principales associations d'employeurs de l'industrie et les trois principales confédérations syndicales, exprime l'espoir que la partie variable du salaire liée aux objectifs environnementaux et aux performances des travailleurs pour atteindre ces objectifs sera incluse dans les conventions collectives décentralisées (Confindustria et coll., 2011).

Un système de salaire incitatif lié à des objectifs d'économies d'énergie a été récemment introduit dans la convention collective de Heineken en

15. La norme ISO 14000 est une règle adoptée par l'Organisation internationale de normalisation (ISO) qui édicte des critères pour mettre en œuvre un système de gestion de l'environnement et obtenir la certification correspondante.

16. L'Ecolabel est la marque européenne pour la qualité écologique, qui est accordée aux produits et aux services qui respectent des critères écologiques établis au niveau européen et dont le cycle de vie complet a un faible impact sur l'environnement, depuis leur production jusqu'à leur utilisation et leur élimination finale.

Espagne qui couvre plus de 2 000 salariés, à côté des systèmes de rémunération liés aux indicateurs traditionnels de performance (bénéfices, productivité et qualité du travail). Atteindre les objectifs écologiques prévus, qui comprennent la consommation d'eau et la réduction des déchets, entre autres, et la limitation des émissions de gaz à effet de serre produit par les usines et les bureaux, permet d'obtenir une prime de rendement de 20 pour cent.

Parmi les autres expériences internationales, on peut remarquer certains exemples d'entreprises qui, pour déterminer les primes de rendement ou les primes pour les cadres, utilisent des indicateurs indépendants – comme l'indice de durabilité Dow Jones (DJSI)¹⁷ – pour mesurer les objectifs en matière de viabilité environnementale. C'est le cas de AkzoNobel, une multinationale néerlandaise spécialisée dans la production de peintures et autres produits chimiques, qui lie 50 pour cent des primes destinées à ses cadres au classement de l'entreprise parmi les trois premières de la liste de l'indice de durabilité Dow Jones du secteur pertinent (Conseil mondial des entreprises pour le développement durable, 2010).

Examen d'un échantillon d'indicateurs des primes de résultats liées à des objectifs en matière de préservation de l'environnement

- Le niveau de la consommation d'eau, d'électricité et de gaz;
- La capacité d'une unité spécifique à trier les déchets;
- Le niveau de produits rejetés durant la totalité du cycle de production;
- Le niveau d'utilisation de produits ayant un impact important sur l'environnement;
- Le niveau de pollution sonore;
- Le classement dans l'indice de durabilité Dow Jones;
- L'obtention de la certification ISO;
- L'obtention de l'Ecolabel;
- Le nombre de quotas d'émissions produits dans le système d'échange de quotas d'émissions.

17. Il s'agit d'un indice indépendant comportant 342 entreprises dans le monde, sélectionnées parmi 2 500 entreprises pour leur durabilité. Trente pour cent de l'indice fait référence à la viabilité en matière d'environnement (voir www.sustainability-index.com).

Le changement climatique et la production manufacturière en Afrique du Sud

Woodrajh Aroun

Syndicat national des métallurgistes d'Afrique du Sud (NUMSA)

L'Afrique du Sud a un taux de chômage élevé. Le ministère du Plan national, qui dépend du bureau de la Présidence (2010, p. 21), utilisant à la fois les définitions étroites et larges du chômage¹, indique que, selon la définition étroite – officielle –, le taux de chômage est de 25,3 pour cent, alors que, en employant la définition large – officieuse –, il est de 35,9 pour cent. S'appuyant sur une analyse des statistiques issues de l'enquête sur les revenus et les dépenses des ménages en Afrique du Sud, le ministère du Plan national déclare que, avec un coefficient de Gini² de 0,679, l'Afrique du Sud est l'un des pays les plus inégalitaires du monde (Présidence, 2010, p. 25).

En 2011, le Centre alternatif d'information pour le développement a organisé le lancement de la campagne «Un million d'emplois pour le climat» en Afrique du Sud. Cette campagne est issue d'un effort collectif pour s'atteler à la question de la pauvreté, du chômage et des inégalités dans le contexte du changement climatique et des engagements du pays à réduire ses émissions de carbone. Cette campagne a reçu le soutien de la plus grande fédération syndicale du pays, le COSATU, et d'une quarantaine d'organisations représentant une palette assez large des organisations de la société civile. Le 17 novembre 2011, des représentants du gouvernement sud-africain ont signé avec les partenaires sociaux un pacte «Economie verte» dans le cadre des engagements du gouvernement en faveur de l'économie verte, et de la création de 300 000 emplois d'ici à 2020 (ministère du Développement économique, 2011, p. 8). C'est sur la campagne «Un million d'emplois pour le climat» que porte ce document.

Cet article, issu d'une partie de la littérature existante, cherche à examiner certaines des contraintes et des opportunités de la production industrielle dans le contexte du débat de plus en plus prégnant sur l'utilisation des énergies renouvelables. Les choix politiques du gouvernement sud-africain pour la mise en œuvre des engagements souscrits à Copenhague auront une incidence sur la capacité du pays à s'engager vers une économie à faibles émissions de carbone en compensant certaines des pertes d'emploi «dans les secteurs de l'extraction du charbon et de la production d'électricité» (ERC, 2007, p. 15). Une brève étude de cas sur l'industrie du chauffe-eau solaire dans la ville du Cap figure dans ce document pour mettre en lumière les conditions de travail dans ce qui est considéré par beaucoup comme un segment en croissance du secteur des énergies renouvelables.

1. Selon la définition étroite: sont comptabilisées les personnes sans travail dans la semaine précédant l'entrevue qui ont fait des démarches actives pour chercher du travail et étaient disponibles pour travailler. Définition large (officieuse): sont comptabilisées les personnes qui étaient sans travail la semaine précédant l'entrevue et qui étaient disponibles pour travailler (Statistics South Africa, *Labour Force Survey* et *Quarterly Labour Force Survey*, citées par la Présidence, 2010, p. 21).

2. Le coefficient de Gini montre le niveau des inégalités de revenus. Il peut aller de 0 (aucune inégalité) à 1 (inégalité totale).

Le pacte «Economie verte» constitue un progrès significatif et intègre le principe du dialogue social, mais c'est aux partenaires sociaux de faire en sorte que ce pacte devienne réalité. Ces dernières années, le Syndicat national des travailleurs de la métallurgie d'Afrique du Sud (NUMSA) a interpellé avec persistance le gouvernement et le patronat dans le cadre d'une vaste stratégie visant à renforcer sa position vis-à-vis de la politique énergétique et à permettre aux représentants syndicaux de s'occuper des questions d'efficacité énergétique et des énergies renouvelables. Le NUMSA a organisé sa première Conférence internationale de l'énergie en février 2012, un sommet sur les chauffe-eau solaires en mars 2012, et a mis en place deux groupes de recherche et développement pour coordonner son travail sur l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables.

Ce document porte sur le rôle que peuvent jouer les syndicats dans la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Il aborde la nécessité de renforcer les actions communes avec les organisations communautaires et l'importance de la promotion de la coopération internationale et de la solidarité entre syndicats et fédérations syndicales mondiales, organisations non gouvernementales progressistes et mouvements sociaux pour accélérer la mutation socio-économique et construire un environnement propre et sûr pour chacun.

Le potentiel de l'utilisation des énergies renouvelables pour l'emploi

Le gouvernement reconnaît le rôle que l'Afrique du Sud aura à jouer dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) et s'est engagé à participer aux efforts visant à limiter l'augmentation de température à 2° C en réduisant ses émissions de 34 pour cent d'ici à 2020 et de 42 pour cent à l'horizon 2025 (ministère de l'Environnement, 2011, p. 25).

De façon générale, l'Afrique du Sud se situe au treizième rang mondial pour ses émissions de carbone et a produit «446 millions de tonnes d'équivalent pétrole (TEP) en 2003» (ERC, 2007, p. 3). D'après le Centre de recherches sur l'énergie, il est prévu que ce chiffre quadruple (avec 1 640 millions de TEP) à l'horizon 2050 «si notre économie croît sans contraintes dans les prochaines décennies» (ERC, 2007, p. 3). Après la parution du «Livre blanc sur la politique de l'énergie» en République d'Afrique du Sud par le ministère des Minerais et de l'Energie, en 1998, le gouvernement a publié les documents suivants pour expliquer sa politique énergétique et s'engager à accroître l'utilisation des énergies renouvelables dans son bouquet énergétique:

- Plan intégré pour l'énergie 2003 (ministère des Minerais et de l'Energie);
- Livre blanc sur les politiques de développement des énergies renouvelables, 2003 (ministère des Minerais et de l'Energie);
- Scénarios d'atténuation à long terme, 2007 (ministère de l'Environnement et du Tourisme);

Tableau 1. Scénario équilibré du pays et son bouquet énergétique pour la production d'électricité à l'horizon 2030 (pourcentage)

Production de base: charbon	48
Production de base: nucléaire	14
Energies renouvelables	16
Production de pointe: turbines à gaz	9
Production de pointe: centrales d'accumulation par pompage	6
Production de semi-base: gaz	5
Production de semi-base: importation d'hydroélectricité	2
Total	100

Source: Commission interministérielle pour l'énergie, 2010, p. 3.

Tableau 2. Comparatif du potentiel d'emplois des énergies conventionnelles et des énergies renouvelables

Energies conventionnelles		Energies renouvelables	
Charbon (actuellement)	0,3	Solaire thermique	10,4
Charbon (futur)	0,7	Panneaux solaires photovoltaïques	62,0
Nucléaire	0,1	Eolien	12,6
Réacteur à lit de boulets (<i>pebble bed</i>)	0,2		
Gaz	0,1	Biomasse	5,6
Combustibles liquides	0,1	Gaz de décharges	23,0
Hydroélectricité	1,0	Energie de l'océan	1,0

Source: AGAMA Energy, 2003 (cité dans Ward et Walsh, 2010, p. 26).

Tableau 3. Prévisions d'emplois dans le secteur des énergies renouvelables

Technologie	Etude AGAMA sur l'énergie 2003, fondée sur l'objectif de 15 pour cent d'énergies renouvelables d'ici à 2020		Initiative sud-africaine de promotion des énergies renouvelables: communiqué de décembre 2010 Sur la base de 20 GW d'ici à 2020
	Emplois directs	Emplois indirects	
Solaire thermique	8288	24864	La politique soutient le développement d'une «masse critique d'énergies renouvelables» pour faciliter la croissance économique et promouvoir la création d'emplois en Afrique du Sud (p. 4); Fournit de 20 à 23 GW d'énergie renouvelable, soit environ 15 pour cent de l'énergie du réseau électrique d'ici à 2020-2025; Génère 35000 à 50000 emplois essentiellement destinés aux travailleurs qualifiés et semi-qualifiés dans les industries de fabrication et d'ingénierie; Fait baisser les émissions de CO ₂ de 1,2 milliard de tonnes à l'horizon 2045 [...] cela permettrait d'obtenir une réduction des émissions pouvant aller jusqu'à 22 pour cent, ce qui est nécessaire pour que les émissions de l'Afrique du Sud atteignent leur plus haut niveau, puis se stabilisent et commencent à décliner vers 2020-2025. (SARi, 2010, p. 32)
Panneaux solaires photovoltaïques	2475	7425	
Eolien	22400	67200	
Biomasse	1308	3924	
Décharges	1902	5706	
Biogaz	1150	2850	
Chauffe-eau solaires	118400	236800	
Biocarburants	350000	350000	
Emplois	505923	698769	
Total	1 204 692	35 000-50 000	

Source: AGAMA Energy, 2003; SARi, 2010.

- Plan intégré de ressources 2010 (IRP, 2010) (ministère de l'Énergie);
- Livre blanc sur la réponse nationale au changement climatique, octobre 2011 (ministère de l'Environnement);
- Plan d'action pour la politique industrielle (ministère du Commerce et de l'Industrie);
- Le chemin de la nouvelle croissance (ministère du Développement économique);
- Le plan national de développement, vision 2030 (Commission du plan du bureau de la Présidence).

Le plan intégré de ressources (IRP) 2010 porte sur les besoins en énergie du pays durant les vingt prochaines années:

Ce plan s'appuie sur une trajectoire de croissance du produit intérieur brut de 4,5 pour cent sur les vingt prochaines années. Cette croissance implique une augmentation de la capacité de production d'électricité de 41 346 MW (ce chiffre exclut les capacités nécessaires au remplacement des installations qui seront démantelées) afin de répondre aux demandes prévues et prévoir des réserves appropriées (IRP, 2010, p. vi).

Le plan intégré de ressources (IRP) 2010 comporte des modélisations techniques détaillées et, dans sa déclaration du 5 octobre 2010, la Commission interministérielle sur l'énergie a parlé d'un «scénario équilibré» à propos du bouquet énergétique du pays à l'horizon 2030:

En dehors des documents officiels, il existe plusieurs études de cas cherchant à quantifier le nombre d'emplois qui pourraient être créés grâce à l'utilisation des énergies renouvelables. Certaines de ces initiatives sont reprises dans les tableaux suivants.

D'après l'étude AGAMA (citée dans Ward et Walsh, 2010, p. 26), l'industrie des énergies renouvelables génère plus d'emplois que les énergies conventionnelles (nombre d'emplois par GWh).

L'étude AGAMA souvent citée (2003, p. x), qui avait été préparée pour le Partenariat pour les énergies durables et le changement climatique, explique que, «si le gouvernement adoptait comme objectif que 15 pour cent de la capacité totale de production électrique soit fournie par les énergies renouvelables d'ici à 2020», cela entraînerait la création d'un peu plus de 500 000 emplois directs et d'environ 700 000 emplois indirects (voir tableau 3). L'Initiative de promotion des énergies renouvelables en Afrique du Sud (SARi)³ estime

3. L'Initiative de promotion des énergies renouvelables a été lancée par le gouvernement sud-africain et élaborée par le ministère du Commerce et de l'Industrie et des entreprises publiques afin de développer un mécanisme de financement destiné à accélérer l'utilisation des énergies renouvelables et faciliter son intégration dans la stratégie industrielle du pays (SARi, 2010, p. 12).

quant à elle qu'entre 35 000 et 50 000 emplois pourraient être créés dans les industries manufacturières et l'ingénierie si l'Afrique du Sud produisait entre 20 et 23 GW grâce aux énergies renouvelables d'ici à 2020 (tableau 3).

Le Plan d'action pour la politique industrielle de l'Afrique du Sud (Industrial Policy Action Plan – IPAP) prévoit une croissance rapide de l'industrie des biocarburants si le cadre réglementaire est amendé pour autoriser un mélange de 2 à 10 pour cent. Ce plan d'action prévoit également une croissance significative des emplois dans le secteur avec 100 000 à 150 000 emplois directs sur les dix prochaines années et des investissements d'environ 10 milliards de rands sur cette période (ministère du Commerce et de l'Industrie, 2010, p. 70).

Il est clair que les prévisions d'emplois varient d'une source à l'autre: l'étude AGAMA comprend une modélisation détaillée de l'utilisation des technologies des énergies renouvelables, alors que l'Initiative de promotion des énergies renouvelables en Afrique du Sud examine le potentiel d'emplois des énergies renouvelables dans des secteurs industriels spécifiques comme la fabrication et l'ingénierie. Cependant, un rapport élaboré par le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) indique que les estimations d'emplois dans un secteur émergent comme celui des énergies renouvelables peuvent être dérivées d'un certain nombre de sources (des enquêtes dans l'industrie, des estimations d'emplois sur la base du nombre d'emplois par unité de production ou capacité de production et des emplois en fonction du niveau d'investissement) mais, même lorsqu'on dispose de ces données, elles tendent à représenter des instantanés plutôt qu'une série continue dans le temps, et à être plutôt des estimations et des projections que des chiffres avérés» (PNUE; OIT; OIE; CSI, 2008, p. 36 de la version anglaise).

Les industries locales: un potentiel de capacités à mettre à contribution

Une étude réalisée par Camco (un consultant sur le développement en réponse au changement climatique), en collaboration avec les Stratégies politiques commerciales et industrielles (Trade and Industrial Policy Strategies – TIPS), explique que, en plus du cadre réglementaire attendu qui imposera aux secteurs de la production de réduire leurs émissions de carbone, «un certain nombre d'industries d'Afrique du Sud pourraient recevoir des incitations supplémentaires et un soutien dans le cadre des efforts d'atténuation du changement climatique» (Camco/TIPS, 2010, pp. 33-34). On trouve parmi ces industries:

- l'équipement pour les transports: par exemple les autobus pour répondre à la demande de systèmes de transports publics propres et améliorés;
- la production de véhicules de transport de voyageurs à zéro émission (par exemple l'automobile électrique sud-africaine *Joule*);

- le développement des industries chimiques et plastiques pour produire: des piles à combustible, des éclairages à diodes électroluminescentes (DEL), des technologies pour les turbines d'éoliennes, des matériaux d'isolation pour les bâtiments, des cellules photovoltaïques (PV);
- du matériel et des appareils électriques (des machines et des moteurs sobres en énergie);
- l'énergie éolienne;
- la production nationale de chauffe-eau domestiques solaires.

Le Plan d'action pour la politique industrielle soutient que le secteur productif peut stimuler la croissance économique et la création d'emplois à condition que soient utilisés de façon appropriée des instruments comme les clauses de contenu local dans les appels d'offres. Les produits et services ainsi désignés devront provenir de l'industrie locale et cela s'applique également à l'économie verte.

Une transition équitable

L'Afrique du Sud n'est pas le seul pays à se tourner vers les énergies renouvelables. L'examen des investissements réalisés dans le secteur de l'énergie ces dernières années permet de constater que la transition est en cours. D'après le rapport PNUE et Bloomberg (2011, pp. 11-12), les nouveaux investissements mondiaux dans les énergies renouvelables sont passés de 33 milliards de dollars E.-U. en 2004 à 211 milliards de dollars E.-U. en 2011, et les investissements dans les pays en développement (72 milliards de dollars E.-U.) ont dépassé ceux des pays développés (70 milliards de dollars E.-U.).

Pour les syndicats des pays en développement, la question de la «transition équitable» des combustibles fossiles aux énergies renouvelables représente un défi majeur. Pour tenter d'apaiser les craintes associées à ce passage des énergies fossiles aux énergies renouvelables, les architectes des scénarios d'atténuation à long terme pour l'Afrique du Sud (ERC, 2007, p. 15) expliquent que «les pertes de production et d'emplois dans les secteurs de l'extraction du charbon et de la production d'électricité» seront probablement compensées par les gains dans le secteur des énergies renouvelables. Il y a eu récemment de nombreuses discussions entre différents ministères (celui du Développement économique, celui du Commerce et de l'Industrie et celui de l'Energie) et des institutions favorables comme l'Industrial Development Corporation (IDC) et l'Initiative de promotion des énergies renouvelables en Afrique du Sud (SARi) pour augmenter substantiellement les investissements dans les énergies renouvelables. Le ministère des Finances a attribué 4,7 milliards de rands au déploiement d'un million de chauffe-eau solaires d'ici à 2014 et 600 millions de rands aux municipalités pour installer des équipements et des éclairages à basse consommation (Gordhan, 2012).

Le Syndicat des travailleurs municipaux d'Afrique du Sud (SAMWU) et le Syndicat national des travailleurs de la métallurgie d'Afrique du Sud (NUMSA) estiment aussi que le passage des énergies fossiles aux énergies renouvelables aura des implications sur notre interaction avec la nature, la production et la consommation. Dans une réponse écrite au Livre vert sur la réponse nationale au changement climatique de 2010, le SAMWU (2011) a indiqué:

S'attaquer au problème des émissions de gaz à effet de serre (GES) n'est pas seulement un problème technique ou technologique. Cela nécessite une transformation radicale de l'économie et de la société de façon à modifier en profondeur les modes actuels de production et de consommation.

Etude de cas: les conditions de travail dans l'industrie des chauffe-eau solaires dans la ville du Cap

En plus de l'examen de la littérature susmentionnée, nous incluons dans ce document une brève étude de cas sur l'industrie des chauffe-eau solaires dans la ville du Cap afin de mettre en lumière les conditions de travail dans ce que beaucoup considèrent comme un segment en croissance du secteur des énergies renouvelables.

Discussion et conclusion

La campagne en faveur d'un million d'emplois verts est importante à bien des égards: elle cherche à remédier aux problèmes liés au changement climatique, à créer un environnement propre et sans carbone et à transformer certaines des institutions les plus emblématiques de la société sud-africaine pour atténuer les effets de la pauvreté, du chômage et des inégalités. La campagne se concentre sur la fourniture de services fondamentaux (la sécurité alimentaire, l'eau, l'énergie, les transports, la santé et le logement) et considère le développement des industries manufacturières comme un élément crucial de tout programme cherchant à accélérer la fourniture d'énergies renouvelables et à augmenter le niveau de l'emploi.

D'après Winkler et Marquard (2009, p. 1), les objectifs de développement de l'Afrique du Sud doivent être compatibles avec l'atténuation du changement climatique, et il faudra de «nouvelles industries, respectueuses du climat, pour soutenir l'emploi et l'investissement». Les partenaires sociaux devront prendre en compte les compétences et le renforcement des capacités nécessaires au remaniement et à la reconfiguration des industries pour les rendre moins dépendantes des combustibles fossiles, et allouer les ressources financières nécessaires pour faciliter la transition vers les énergies renouvelables.

Etude de cas

Situation

Plusieurs raisons nous ont amenés à choisir l'industrie des chauffe-eau solaires de la ville du Cap:

- a) Des conventions collectives s'appliquent aux industries manufacturières et à l'industrie du bâtiment de cette ville; ces conventions sont gérées par des conseils de négociation dont la juridiction est régionale: le Conseil de négociation des industries de la métallurgie et de l'ingénierie (production) et le Conseil de négociation des industries du bâtiment du Cap de Bonne Espérance (construction).
- b) Le gouvernement a subventionné le programme de déploiement des chauffe-eau solaires, qui est géré par Eskom (le service public de l'électricité), et l'installation de chauffe-eau solaires dans plusieurs projets de construction de logements bon marché permet de lancer la croissance de l'industrie des chauffe-eau solaires dans la ville; il y a par exemple le projet de logements sobres en énergie à prix modérés de Kuyasa, et le projet immobilier Witsand à Atlantis.

La taille de cette industrie

D'après l'enquête nationale commandée par Eskom en 2009, l'industrie des chauffe-eau solaires emploie environ 700 personnes actuellement (à l'exclusion des installateurs indépendants) avec un chiffre d'affaires annuel de plus de 220 millions de rands (chiffres de 2009). L'enquête confirme que les fabricants locaux fournissent jusqu'à 60 pour cent du marché local même si les importations ont doublé depuis 2007. La société des énergies renouvelables d'Afrique du Sud (Sustainable Energy Society of South Africa – SESSA) dispose d'une base de données qui comprend entre autres les fabricants, les sous-traitants et les installateurs, les distributeurs, les importateurs, la recherche et développement et la formation. Environ 43 fabricants, sous-traitants, installateurs et distributeurs sont situés dans la zone orientale du Cap et autour de celle-ci (SESSA, 2011).

Littérature

Pour un certain nombre de raisons, on s'intéresse de plus en plus à l'utilisation des chauffe-eau solaires, mais les recherches actuelles portent davantage sur la nécessité de réduire les émissions de carbone, développer les capacités, créer des emplois et améliorer la qualité de vie des ménages dont les revenus sont les plus faibles. En dehors des éléments anecdotiques, les données provenant des conseils de négociation, des instituts de recherche sur le travail et des agences internationales de l'emploi donnent un aperçu des conditions d'emploi qui vont probablement avoir un impact sur l'industrie des chauffe-eau électriques. L'étude de cas du BIT (2003) sur l'industrie du bâtiment en Afrique du Sud fournit une analyse intéressante des conditions de travail dans l'industrie du bâtiment. Les données du Service de recherche sur le travail (LRS, 2011) comparent les niveaux de salaires et jusqu'à un certain point les avantages dans différents secteurs de l'économie sud-africaine. Pour cette étude de cas, nous nous concentrerons sur la production et le bâtiment.

Les conditions de travail

En utilisant les données existantes, il est possible de se faire une idée générale des conditions de travail associées à l'industrie des chauffe-eau solaires, mais les données se limitent aux conventions collectives applicables à l'industrie

dans son ensemble et ne prennent pas en compte les accords au niveau de l'usine ni les accords d'entreprise, et excluent les travailleurs de l'économie informelle. Le Service de recherche sur le travail indique que les salaires minima dans l'industrie du bâtiment en 2010 étaient d'environ 2613 rands, à comparer avec le salaire mensuel minimum de 3636 rands dans l'industrie manufacturière (LRS, 2011).

	Fabrication	Construction
Conseil de négociation	Conseil de négociation des industries de la métallurgie et de l'ingénierie (MEIBC): convention collective	Conseil de négociation des industries du bâtiment (BIBC) (Cap de Bonne-Espérance): convention collective
Echelles de salaires actuelles/catégorie professionnelle	Echelle à 13 échelons: taux A \$ A1: 48,98 rands/heure; taux H: 26,24 rands/heure; salaire mensuel minimum moyen en 2010: 3636 rands (LRS, 2011)	Manœuvres: 13,02 rands/heure; artisans: 44,59 rands/heure salaire mensuel minimum moyen en 2010: 2613 rands (LRS, 2011)
Syndicalisation	Avec et sans syndicat	Avec et sans syndicat
Situation contractuelle	Mixte: emploi permanent; emploi contractuel – contrats à durée limitée; recours aux services d'interim par le biais d'intermédiaires	Situation caractérisée par des contrats à durée déterminée et par la sous-traitance de main-d'œuvre
Avantages sociaux	Caisse de retraite (administrateurs du fonds social des industries de la métallurgie); caisse d'assurance-maladie; congé de maternité; congés payés et prime de départ; allocations pour les outils; heures supplémentaires; chômage partiel	Retraites (à l'exclusion des manœuvres); caisse d'assurance-maladie

Sources: Principale convention collective du Conseil de négociation des industries de la métallurgie et de l'ingénierie (MEIBC); Conseil de négociation de l'industrie du bâtiment (BIBC); indicateurs de négociation du LRS de 2011.

A partir des données du LRS de 2011, le tableau suivant donne un aperçu des conditions d'emploi:

Conditions d'emploi	
Durée du travail et primes	La durée hebdomadaire normale médiane de l'emploi est passée de 44 à 45 heures; les allocations de logement ont augmenté, mais elles sont peu nombreuses.
Congés	Ils sont déterminés par la convention collective de l'industrie du bâtiment (21 jours consécutifs); le nombre de jours pour la formation des délégués syndicaux a baissé (en passant de 9 à 8,5 par an).
Sécurité de l'emploi	Le préavis est de 1 à 4 semaines en fonction de la durée du service – idem dans la convention collective de l'industrie du bâtiment; les indemnités de licenciement ont été réduites de 2 à 1 semaine.
Situation au niveau de la parité hommes-femmes	Il faut une ancienneté de 12 mois pour bénéficier des prestations de maternité; une travailleuse en congé de maternité ne peut obtenir que le tiers de son salaire, pas de congé pour allaitement, pas d'allocation pour la garde des enfants ensuite, et des garanties très peu explicites au niveau de la sécurité de l'emploi (p. 13).

Conditions d'emploi	
Santé	Une assurance-maladie est incluse dans 7,6 pour cent des conventions; les questions de planning familial sont presque totalement absentes des conventions collectives.
Famille	Le congé pour prendre soin d'un membre de la famille, dans la convention collective de l'industrie du bâtiment, est de 3 jours.
Réponses des lieux de travail au VIH/sida	Ce thème est manifestement absent dans la plupart des conventions collectives.
Education et formation	Fort peu d'éléments indiquent une aide pour la formation et l'éducation.

Source: LRS, 2011.

Discussion sur cette étude de cas

Généralement, l'industrie des chauffe-eau solaires sud-africaine semble couvrir plusieurs secteurs (la production, la vente au détail, l'installation, l'entretien et la construction), et les différents besoins de qualifications professionnelles de l'industrie des chauffe-eau solaires (plombiers, électriciens, travailleurs polyvalents et manœuvres) vont le plus probablement se situer dans l'un ou l'autre de ces secteurs.

D'après le LRS, «les conditions de travail réelles tendent à se situer autour des minima légaux», qui varient selon les secteurs industriels, mais n'ont pas changé ces dernières années (LRS, 2011, p. 12).

L'étude du BIT (2003) indique que «l'industrie sud-africaine du bâtiment se caractérise par la précarité et le travail à très court terme», et dépend dans une très large mesure d'un système de «sous-traitants spécialisés» qui ont à leur tour recours à des sous-traitants plus petits provenant soit du secteur formel soit du secteur informel de l'économie sud-africaine. La restructuration de cette industrie ces dernières années a transformé les types de contrats de travail de ce secteur, exposant les travailleurs à plus de vulnérabilité et d'insécurité dans l'emploi» (BIT, 2003, p. x):

La restructuration de l'industrie s'est produite dans une large mesure grâce au système de sous-traitance de la main-d'œuvre [...]. En outre, le travail en sous-traitance n'est généralement pas enregistré auprès des conseils de négociation et ne respecte pas non plus les autres législations du travail [...]. Il est très probable que l'augmentation des risques associés à cette nouvelle forme de sous-traitance soit transférée aux travailleurs sous la forme de salaires inférieurs, d'une détérioration des conditions de travail, d'une réduction des qualifications demandées et des capacités de formation (BIT, 2003, p. x).

L'impression générale qui se dégage est que peu de choses ont changé dans l'industrie du bâtiment depuis cette étude du BIT de 2003, et que les formes de travail précaire continuent de caractériser les types d'emplois dans ce secteur. Le LRS confirme que cette tendance continue de prévaloir dans l'industrie du bâtiment qui «se caractérise par la vulnérabilité du travail sous forme d'un empilement des couches de sous-traitance» (LRS, 2011, p. 4).

Il ne faudrait pas croire que la situation est meilleure dans le secteur de la production, même si par comparaison le salaire mensuel minimum est supérieur de près de 40 pour cent à celui du bâtiment. Le secteur de la production a également recours aux services d'intérimaires. Le Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) a réaffirmé son opposition aux intermédiaires qui louent de la main-d'œuvre. En réponse, le ministère du Travail a présenté un certain nombre d'amendements à la législation sur les relations professionnelles destinés à réguler le recours à l'emploi temporaire et à limiter les abus vis-à-vis des travailleurs vulnérables.

Les chauffe-eau solaires: emplois verts et emplois décents

Le rapport du PNUE définit les emplois verts comme des emplois:

[...] qui contribuent à la préservation ou au rétablissement de la qualité de l'environnement [...]. Ils contribuent à diminuer la consommation d'énergie, de matières premières et d'eau grâce à des stratégies d'amélioration du rendement, à réduire les émissions de carbone dans l'économie, à minimiser ou à éviter totalement toutes les formes de déchets et de pollution et à protéger et restaurer les écosystèmes et la biodiversité (PNUE; OIT; OIE; CSI, 2008, p. 5 du rapport abrégé en français).

Il est difficile de déterminer à ce stade si les emplois dans l'industrie des chauffe-eau solaires sont véritablement des emplois verts d'après la définition du rapport du PNUE. L'industrie n'en est qu'à ses balbutiements, mais un comité directeur interministériel du programme, présidé par le ministère du Développement économique et chargé d'examiner comment améliorer le programme de déploiement, a d'ores et déjà indiqué qu'il était nécessaire de consolider l'industrie des chauffe-eau solaires afin qu'«un nombre plus réduit d'acteurs puisse garantir une plus grande sécurité, plus de création d'emplois, de qualité et de durabilité, des services après-vente et des garanties» (NUMSA, 2012a). De même, pour savoir dans quelle mesure ces emplois répondent aux critères définissant les emplois décents préconisés par le BIT, il est nécessaire de mieux comprendre le secteur des énergies renouvelables qui s'implante sur le marché du travail. Les données et les recherches existantes permettent cependant de tirer quelques conclusions.

Le développement d'une industrie des chauffe-eau solaires forte et dynamique en Afrique du Sud pourrait répondre dans une large mesure à la définition du PNUE et certains signes montrent que le gouvernement sud-africain souhaite accélérer le déploiement d'un million de chauffe-eau solaires d'ici à 2014. Certains éléments témoignent également de l'existence du principe du travail décent, même si ses avantages varient d'un secteur à l'autre. Cependant, ils s'appliquent aux travailleurs couverts par les conventions collectives à l'exclusion des travailleurs du secteur informel. Les travailleurs du secteur informel (non agricole) représentent environ 17 pour cent des salariés (Statistics South Africa, 2011, p. vi), mais le rapport du Programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) estime que ce chiffre représente jusqu'à 36 pour cent de l'emploi total (BIT/PPTD, 2010, p. 10).

Un document de travail publié par le BIT indique que le concept d'emplois verts n'est pas fixé dans le marbre, mais susceptible d'évoluer avec le temps:

La notion d'emploi vert n'est donc pas définitive et il existe des «nuances» de vert; la notion va évoluer avec le temps. En outre, la réalité nous montre que les emplois verts ne sont pas forcément des emplois décents. Un grand nombre de ces emplois sont «sales, dangereux et difficiles». L'emploi dans des industries comme le recyclage et la gestion des déchets, l'énergie de la biomasse et le bâtiment tend à être précaire avec des revenus faibles. Pour que les emplois verts constituent véritablement un pont vers un avenir durable, il faut que cela change. Les emplois verts doivent donc faire partie des emplois décents (BIT, 2010a, p. ii).

Le rôle du syndicat national des travailleurs de la métallurgie d'Afrique du Sud (NUMSA) dans l'industrie des chauffe-eau solaires

Plus de recherches sur les aspects quantitatifs et qualitatifs sont nécessaires pour établir le lien direct entre l'industrie des chauffe-eau solaires et les emplois verts et le travail décent. Le Programme par pays de l'OIT de promotion du travail décent (BIT/PPTD, 2010, p. 14) est un bon point de départ pour approfondir les recherches, mais les syndicats comme le NUMSA ont déjà mis en place les bases de cet engagement. En mars 2012, ce syndicat a organisé un sommet de l'industrie des chauffe-eau solaires durant trois jours

en invitant les principaux acteurs, du côté gouvernemental comme de l'industrie, à participer à un atelier pour que le syndicat puisse mieux appréhender l'industrie des chauffe-eau solaires et le programme gouvernemental d'installation d'un million de chauffe-eau solaires d'ici à 2014. Ce sommet cherchait, entre autres, à :

- passer en revue les programmes d'installations de chauffe-eau solaires existants afin de mieux comprendre les principales contraintes et les opportunités de ce secteur;
- évaluer l'efficacité des institutions impliquées dans ce secteur ainsi que celle des politiques actuellement suivies;
- explorer comment cet objectif d'un million de chauffe-eau solaires pourra être atteint d'ici à 2014 et que l'industrie prenne ensuite le relais pour toucher 12 millions de ménages d'ici à 2025;
- trouver comment faire en sorte que le déploiement des chauffe-eau solaires puisse créer une industrie locale et des emplois décents;
- élaborer une stratégie d'organisation de ce secteur, pour veiller à ce que le travail y soit sûr et que les employeurs respectent les droits fondamentaux du travail et les dispositions des principales conventions collectives du secteur;
- faire des études pour évaluer les opportunités d'intégration de coopératives durables dans ce secteur;
- déterminer les besoins de formation et les besoins de compétences dans ce secteur;
- élaborer un programme d'action destiné à réaliser les objectifs du syndicat NUMSA.

Le NUMSA a mis en place un groupe de travail chargé de la mise en œuvre des recommandations de ce sommet, notamment d'une proposition visant à ce que les principaux acteurs soient représentés au Comité interministériel de direction du programme chargé d'élaborer des stratégies pour améliorer le déploiement dudit programme. En mars, le NUMSA a présenté les perspectives d'emplois dans l'industrie des chauffe-eau solaires au Comité consultatif du chauffage solaire de l'eau (dans lequel siègent les organisations d'employeurs, les grands fabricants et d'autres parties prenantes liées à l'industrie des chauffe-eau solaires) et, grâce à ces actions, le syndicat est confiant et estime qu'il pourra jouer un rôle positif dans les domaines de l'élaboration des politiques et de la sensibilisation.

Le NUMSA occupe également une position stratégique dans le secteur de la fabrication et, grâce à ses comités de délégués syndicaux, il est en mesure d'obtenir de nombreuses informations et des connaissances utiles sur l'émergence des industries associées au secteur des énergies renouvelables. Cela permettra de combler certaines des lacunes existantes, en identifiant par exemple l'étendue de ce secteur, ses conditions de travail, les compétences recherchées, la création d'emplois et la prise en charge.

Les compétences

Le gouvernement reconnaît qu'il existe un manque de compétences dans le pays. L'étude AGAMA (2003) explique que le soutien des autorités des secteurs de l'enseignement et de la formation professionnelle est indispensable pour répondre aux besoins de qualifications, et qu'il faut cibler les grands réservoirs de travailleurs non qualifiés ou semi-qualifiés des zones rurales et sous-développées d'Afrique du Sud. Un rapport du département des compétences et de l'employabilité du BIT (2010b, p. ix) donne une excellente analyse du manque de qualifications dans le pays en parlant de «l'incohérence de la politique actuelle» et en indiquant que le développement des compétences est axé sur la demande du marché. Les recommandations de ce rapport sont les suivantes:

[...] adopter une approche globale pour anticiper les compétences nécessaires à l'économie verte au niveau national afin d'identifier correctement les besoins, et mettre en œuvre le cadre de compétences préexistant.

Le financement des technologies des énergies renouvelables

Le Livre blanc sur les politiques de développement des énergies renouvelables (ministère des Minerais et de l'Energie, 2003, p. 27) cite toute une série d'instruments financiers pour lancer le processus de promotion des technologies des énergies renouvelables. On trouve parmi ceux-ci: «le financement par des donateurs; le financement du secteur mixte (partenariats public/privé); et le financement gouvernemental viendra des mesures financières et budgétaires comme l'affectation des ressources, les subventions, les taxes, les allègements fiscaux et d'autres mesures incitatives».

Afin d'encourager l'implication du secteur privé dans les énergies renouvelables, l'Etat, par le biais de l'Autorité nationale de régulation de l'énergie (NERSA), a lancé l'idée du tarif de rachat de l'électricité produite par les énergies renouvelables (REFIT)⁴. D'après Creamer (2011), certaines incertitudes planent sur l'avenir de ce système de prix de rachat, car le ministère de l'Energie a choisi d'inviter les producteurs indépendants d'électricité à faire des offres pour fournir des énergies renouvelables. Lors de sa Conférence internationale sur l'énergie de février 2012, le NUMSA a exprimé des réserves sur les intentions du gouvernement d'externaliser les énergies renouvelables. En août 2011, le comité central du syndicat a appelé de ses vœux la création d'un secteur public des énergies renouvelables contrôlé par les communautés, composé de coopératives paraétatiques et de champs d'éoliennes municipaux.

4. D'après l'Association de promotion des énergies alternatives d'Afrique du Sud (SAAEA), les tarifs de rachat de l'électricité provenant des énergies renouvelables sont utilisés pour compléter le prix payé pour produire de l'électricité verte (SAAEA, 2011).

Le secteur privé

D'après Du Toit (2010, p. 146), le secteur privé n'a pas répondu positivement aux besoins de financement des consommateurs à faibles revenus qui souhaitent acheter des chauffe-eau solaires probablement en raison du «risque élevé perçu de défaut de paiement sur les marchés des ménages à faibles revenus». Du Toit propose l'intervention de l'Etat pour financer le déploiement des chauffe-eau solaires pour les ménages à faibles revenus. Cela permettrait à l'Etat d'être en meilleure position pour respecter certains de ses objectifs en matière de fourniture de services, «en offrant la possibilité aux ménages à faibles revenus de bénéficier des services des énergies renouvelables modernes [...] ce qui permet d'atteindre les objectifs plus larges en matière de réduction de la demande d'électricité [...] et des émissions de gaz à effet de serre».

Le rôle de l'Etat

A la fin de l'année 2010, le COSATU a publié un document de discussion intitulé *A growth path towards full employment* («La croissance vers le plein emploi»). Ce document esquisse brièvement la vision de la fédération au sujet de la transformation de l'économie du pays afin que les gens puissent avoir accès à un travail et à un logement décents, à une éducation et à une santé de qualité, à un système global de sécurité sociale, ainsi que l'accès à l'eau, l'énergie et la collecte des eaux usées (COSATU, 2010). Ce document contient également un appel des fédérations en faveur d'un environnement durable afin de limiter les émissions de gaz à effet de serre, de mettre un terme à la pollution de nos rivières et de notre approvisionnement en eau, et de protéger nos ressources naturelles. Pour mettre en œuvre cette vision, le COSATU (2010, pp. 30-31) explique:

L'Etat doit intervenir de façon décisive dans l'économie pour redistribuer les ressources afin de remédier: aux divisions résultant du passé d'apartheid de l'Afrique du Sud; au chômage, aux inégalités et à la pauvreté; et aux disparités de développement entre les zones urbaines et les zones rurales.

Le rôle des syndicats

Le document du COSATU, *A growth path towards full employment*, prévoit de rejoindre la campagne «Un million d'emplois pour le climat», car cette campagne offre une plateforme permettant d'interpeller l'Etat sur la question des politiques et représente une opportunité pour remettre en cause les politiques libérales qui sous-tendent l'agenda du développement sud-africain.

Certains ont tendance à considérer que cette campagne est issue des groupes de pression qui s'opposent à l'exploitation des ressources naturelles sud-africaines pour le profit. Ces enjeux impliquent de mettre en place des interactions entre syndicats et mouvements sociaux, mais cette synergie tarde à se concrétiser, laissant apparaître un manque de coordination au niveau de la direction de la campagne. En dépit de ces faiblesses, les syndicats ont un rôle important à jouer dans la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Il faudrait accorder des ressources et des capacités afin que les partenaires sociaux se retrouvent sur un pied d'égalité pour atteindre les résultats souhaités.

L'engagement du NUMSA vis-à-vis des partenaires sociaux illustre le rôle que les syndicats peuvent jouer dans les énergies renouvelables:

Parmi tous les affiliés du Congrès des syndicats d'Afrique du Sud, le NUMSA a été le plus actif sur les questions de l'économie verte et des énergies renouvelables. Les délégués de ce syndicat sont également actifs sur les questions de l'économie verte de différents secteurs. L'approche coordonnée de ce syndicat est impressionnante (Fakir, 2012).

Le NUMSA a lancé des initiatives visant à renforcer ses interventions sur les questions comme le changement climatique, la politique énergétique et l'utilisation des énergies renouvelables. En plus d'engager les services du Centre de recherches sur l'énergie de l'Université du Cap pour renforcer les capacités des éducateurs du syndicat et de la direction sur les questions de changement climatique et d'énergie, le syndicat a directement interpellé le gouvernement sur les questions comme le Plan intégré de ressources (IRP 2010) du pays, le Livre vert sur le changement climatique et les propositions du ministère de l'Énergie visant à externaliser la fourniture des énergies renouvelables aux producteurs indépendants d'électricité, entre autres. En février 2012, le syndicat a organisé une conférence internationale sur l'énergie qui rassemblait des experts de l'énergie, des militants écologiques, des chercheurs et des syndicalistes d'Europe, d'Amérique latine, des États-Unis, d'Asie et du continent africain pour un échange d'expériences et d'idées sur les énergies renouvelables et les modèles de propriété sociale. Suite à ces initiatives, le syndicat a présenté des propositions à son comité exécutif national pour étudier la question de la propriété collective dans le contexte des politiques gouvernementales qui cherchent à accroître la part des énergies renouvelables dans le système énergétique sud-africain:

En tant que Syndicat national des travailleurs de la métallurgie de l'Afrique du Sud, nous ne croyons pas que la transition socialement et écologiquement souhaitable vers un nouveau système énergétique dans lequel les énergies renouvelables joueraient un rôle prédominant soit réellement possible dans le cadre des contraintes imposées par les relations capitalistes.

Ce n'est pas seulement le gouvernement qui se mobilise sur la question de l'accroissement de la part des énergies renouvelables dans notre système de production d'énergie. Les entreprises privées – locales ou internationales – se sont positionnées en faveur de cette introduction et de ce changement. Le capital, comme toujours, considère l'introduction des énergies renouvelables comme un nouveau vecteur d'accumulation. Malheureusement, le gouvernement et les autres décideurs politiques considèrent le secteur des énergies renouvelables comme un secteur privé (NUMSA, 2012b, p. 4).

Dans son document, le NUMSA répétait son appel à un contrôle démocratique du secteur émergent des énergies renouvelables, en expliquant qu'il faudrait encourager la propriété collective sous forme de coopératives paraétatiques de production d'énergie, d'organismes municipaux et d'autres formes d'entreprises communautaires de production d'énergie.

Une nouvelle proposition de ce syndicat vise à instaurer un réseau de surveillance des appels d'offres relatifs aux énergies renouvelables – un réseau d'experts (des experts progressistes en droit foncier, des avocats spécialisés dans le commerce, des promoteurs immobiliers, des ingénieurs, des spécialistes des énergies, des experts en contrats, des spécialistes de l'environnement, des économistes, des banquiers et des experts en matière de politique d'émancipation économique des Noirs) pour mener un travail technique sur:

La constitution de différents consortia locaux et internationaux; les étapes à travers lesquelles les projets d'énergies renouvelables doivent passer, le financement des projets; ainsi que les droits des personnes résidant sur les sites contenant des sources d'énergies renouvelables (NUMSA, 2012c, p. 3).

En mars 2012, le syndicat a organisé avec succès un sommet sur les chauffe-eau solaires en rassemblant des représentants du gouvernement et des entreprises, pour discuter du déploiement du programme de promotion des chauffe-eau solaires. Outre ces initiatives, le syndicat a mis en place un groupe de recherche et développement pour coordonner et surveiller ses travaux sur l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables.

Il est absolument nécessaire de prendre en compte des problèmes environnementaux sur le lieu de travail, et les syndicats ont pour obligation de créer un environnement sûr et sain pour leurs membres, la communauté et la société dans son ensemble. Il faut également s'assurer que l'environnement propre aille de pair avec la création d'emplois décents. Les négociations collectives doivent être élargies pour inclure des questions comme l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables, et comment les utiliser pour améliorer les conditions de travail et créer des emplois. En Afrique du Sud, le Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC) fournit un forum aux différents acteurs (gouvernement, entreprises, travailleurs et communautés) pour discuter d'un large éventail de questions socio-économiques.

Les travailleurs et les communautés y sont en position de force pour utiliser cet espace afin de négocier sur des questions comme les politiques de l'environnement, et établir un lien entre le pacte «Economie verte» et les principaux programmes du Plan d'action pour la politique industrielle (IPAP). Cependant, il incombe à ces acteurs de s'assurer du soutien populaire pour leurs initiatives et de faire en sorte que les décisions ne soient pas réservées à une poignée d'individus et d'experts techniques.

Les initiatives communautaires

Du Toit (2010, p. 3) cite le déploiement des chauffe-eau solaires dans plusieurs communautés à faibles revenus et parle de l'impact socio-économique de ces initiatives «dans des foyers où l'eau chaude était rare». En plus d'améliorer la qualité de la vie de ces ménages, les projets offraient des opportunités de création d'emplois et réduisaient la dépendance à un réseau électrique cher. Dans la ville du Cap, le projet de chauffe-eau solaires de Lwandle, le projet de logements sobres en énergie à bas coût de Kuyasa et le projet immobilier Witsand à Atlantis sont souvent cités comme des exemples d'initiatives communautaires, sans que l'implication des syndicats dans ces projets soit mentionnée.

Dans une étude récente sur les biocarburants dans la zone orientale du Cap, plusieurs des syndicats interviewés disaient qu'ils n'avaient pas été impliqués dans les discussions sur les biocarburants ni invités à participer aux réunions de l'Industrial Development Corporation (IDC), l'un des principaux investisseurs de la zone (Pressend, 2012).

Il est clair qu'il faut renforcer l'engagement des syndicats auprès des organisations communautaires – cela s'est déjà fait par le passé et il n'y a aucune raison pour que cela ne se reproduise pas maintenant.

Conclusion

Lors du Séminaire international sur l'énergie, le travail, la crise et la résistance: des expériences du Sud, du 22 au 24 janvier à Graz, en Autriche, Cedric Sabelo Gina, le président du NUMSA, a fait la déclaration suivante aux délégués:

Nous sommes parfaitement conscients du fait que tout système énergétique dont l'objectif principal est de préserver les intérêts des pauvres se heurtera à une opposition farouche. Nous devons donc reconnaître que la lutte pour ce système énergétique mondial alternatif conduira à de multiples initiatives dans les couches opprimées et défavorisées. Il est de notre responsabilité que ces multiples initiatives ne s'annulent pas les unes les autres, mais se renforcent mutuellement (Gina, 2010, p. 3).

Cela exige plus de coopération internationale et plus de solidarité entre syndicats et fédérations syndicales mondiales, organisations non gouvernementales progressistes et mouvements sociaux. Enfin, l'ambition de sauver la planète sera contestée, et tant que nous ne serons pas bien organisés et dotés de ressources, le rôle des syndicats risque de s'affaiblir et leurs interventions d'être marginalisées.

Références

- AGAMA Energy. 2003. «Employment potential for renewable energy in South Africa», The sustainable Energy and Climate Change Partnership, Johannesburg. Disponible à l'adresse <http://projects.gibb.co.za/LinkClick.aspx?fileticket=56HB67wKzQUpercent3D&tabid=174&mid=797> [consulté le 2 mai 2011].
- BIBC (Bargaining Council for the Building Industry) (Cap de Bonne-Espérance). 2010. «Extension of collective agreement to non-parties», *Government Gazette*, n° 33874, 17 décembre. Disponible à l'adresse <http://www.bibc.co.za/news/Collectivepercent20Agreementpercent201percent20Novemberpercent202010.pdf> [consulté le 11 octobre 2011].
- BIT. 2003. *Organizing in the informal economy: A case study of the building industry in South Africa*, Genève. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_093977.pdf [consulté le 20 décembre 2012].
- . 2010a. «Green jobs creation through sustainable refurbishment in developing countries», document de travail n° 275, Département des activités sectorielles, Genève. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160787.pdf [consulté le 20 décembre 2012].
- . 2010b. *Skills for green jobs in South Africa: Unedited background country study*, Département des compétences et de l'employabilité, Genève. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_142475.pdf [consulté le 2 octobre 2011].
- /PPTD. 2010. *Republic of South Africa: Decent Work Country Programme 2010 to 2014*. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/genericdocument/wcms_145432.pdf [consulté le 20 décembre 2012].
- Camco/TIPS (Trade and Industrial Policy Strategies). 2010. «Climate change: Risks and opportunities for the South African Economy – An assessment of mitigation response measures», Camco, mai. Disponible à l'adresse http://www.climate-risk-and-opportunity.co.za/downloads/Full%20report%20&%20exec%20summary/Climate_Change_&_SA_Economy_201005.pdf [consulté le 20 décembre 2012].
- Commission interministérielle pour l'énergie. 2010. «Statement of the Inter-Ministerial Committee on Energy Regarding the Release of the Country's Electricity Plan», 5 octobre. Disponible à l'adresse http://www.energy.gov.za/files/media/pr/IMC_draft_press_release.pdf [consulté le 19 septembre 2011].

- COSATU. 2010. *A growth path towards full employment – Policy perspectives of the Congress of South African Trade Unions*, Draft Discussion Document, 11 septembre.
- Creamer, T. 2011. «Glitches and pleasant surprises as renewables tender gets under way», *Engineering News*, 3 août. Disponible à l'adresse <http://www.engineeringnews.co.za/article/glitches-and-pleasant-surprises-as-renewables-tender-gets-under-way-2011-08-03> [consulté le 15 août 2011].
- Du Toit, H. J. 2010. «A value chain analysis of the solar water heater industry in the Western Cape: Investigating opportunities for local economic development, poverty alleviation and energy conservation», MPhil Thesis (Sustainable Development Planning and Management), University of Stellenbosch. Disponible à l'adresse http://www.sustainabilityinstitute.net/component/docman/cat_view/7-mphil-a-phd-research?limit=10&order=date&dir=DESC [consulté le 11 octobre 2011].
- ERC (Energy Research Centre). 2007. «Long term mitigation scenarios: Technical summary», ministère de l'Environnement et du Tourisme, octobre. Disponible à l'adresse <http://www.environment.gov.za/HotIssues/2009/LTMS2/LTMSTechnicalSummary.pdf> [consulté le 10 mai 2011].
- Eskom. 2009. «The South African solar water heater industry», août. Disponible à l'adresse [http://www.solarthermalworld.org/files/South per cent20Africa per cent20survey per cent20ESKOM per cent202009.pdf?download](http://www.solarthermalworld.org/files/South%20per%20Africa%20survey%20per%20ESKOM%202009.pdf?download) [consulté le 11 octobre 2011].
- Fakir, S. 2012. «Alternative renewables ownership models come under the spotlight at Numsa conference», *Engineering News*, 2 mars. Disponible à l'adresse <http://www.engineeringnews.co.za/article/alternative-renewables-ownership-models-come-under-the-spotlight-at-numsa-conference-2012-03-02> [consulté le 11 avril 2012].
- Gina, C. S. 2010. «Experiences from the South», discours adressé au Séminaire international sur l'énergie, le travail, la crise et la résistance, 22-24 janvier, Graz, Autriche.
- Gordhan, P. 2012. Discours sur le budget, ministère des Finances, 22 février. Disponible à l'adresse [http://www.treasury.gov.za/documents/national per cent20budget/2012/speech/speech.pdf](http://www.treasury.gov.za/documents/national%20budget/2012/speech/speech.pdf) [consulté le 12 avril 2012].
- IRP (Integrated Resource Plan for Electricity). 2010. Revision 2 Draft Version 8, 8 octobre. Disponible à l'adresse http://www.docirp.co.za/content/INTEGRATED_RESOURCE_PLAN_ELECTRICITY_2010_v8.pdf [consulté le 19 septembre 2011]. Un rapport final plus récent est disponible à l'adresse [http://www.energy.gov.za/IRP/irp files/IRP2010_2030_Final_Report_20110325.pdf](http://www.energy.gov.za/IRP/irp%20files/IRP2010_2030_Final_Report_20110325.pdf) [consulté le 31 octobre 2012].
- LRS (Labour Research Service). 2011. «Bargaining Indicators for 2011». Disponible à l'adresse [http://www.lrs.org.za/docs/Bargaining per cent20Indicators per cent20for per cent202011.pdf](http://www.lrs.org.za/docs/Bargaining%20Indicators%20for%202011.pdf) [consulté le 11 octobre 2011].
- Ministère du Commerce et de l'Industrie sud-africain. 2010. *Industrial Policy Action Plan (IPAP)*. Disponible à l'adresse <http://www.info.gov.za/view/DownloadFileAction?id=117330> [consulté le 3 mai 2011].
- Ministère du Développement économique sud-africain. 2011. «Green Economy Accord», New Growth Path: Accord 4.

- Ministère de l'Environnement sud-africain. 2011. «National Climate Change Response White Paper», Disponible à l'adresse <http://www.info.gov.za/view/DownloadFileAction?id=152834> [consulté le 20 décembre 2012].
- Ministère des Minerais et de l'Energie sud-africain. 1998. «White Paper on the energy policy of the Republic of South Africa». Disponible à l'adresse <http://www.earthlife.org.za/wordpress/wp-content/uploads/2009/03/dme-white-paper-on-energy-policy-of-south-africa-print2.pdf>.
- . 2003. «White Paper on renewable energy». Disponible à l'adresse http://unfccc.int/files/meetings/seminar/application/pdf/sem_sup1_south_africa.pdf.
- Ministère du Travail. 2011. «Metal and Engineering Industries Bargaining Council: Extension to Non-Parties of the Main Collective Reenacting and Amending Agreement», *Government Gazette*, vol. 555, n° 34613. Disponible à l'adresse [http://www.seifsa.co.za/resources/uploaddocs/1-Alg per cent20R per cent2034613 per cent2023-9_fb38.pdf](http://www.seifsa.co.za/resources/uploaddocs/1-Alg%20per%20cent20R%20per%20cent2034613%20per%20cent2023-9_fb38.pdf) [consulté le 11 octobre 2011].
- NUMSA. 2012a. «Government devises new strategy for solar water heater rollout», National Union of Mineworkers of South Africa.
- . 2012b. «Towards a Socially-Owned Renewable Energy Sector in South Africa», National Union of Mineworkers of South Africa.
- . 2012c. «RE – bid Watch», National Union of Mineworkers of South Africa.
- PNUE; Bloomberg. 2011. *Tendances mondiales de l'investissement dans les énergies renouvelables 2011*, PNUE/Bloomberg New Energy Finance.
- ; OIT; OIE; CSI. 2008. *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_158727.pdf. Résumé en français: *Emplois verts: pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone* – Messages politiques et principales conclusions à l'intention des décideurs. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_098488.pdf [consulté le 15 octobre 2012].
- Présidence du gouvernement d'Afrique du Sud. 2010. «Development Indicators 2010». Disponible à l'adresse [http://www.thepresidency.gov.za/MediaLib/Downloads/Home/Publications/NationalPlanningCommission4/Development per cent20Indicators2010.pdf](http://www.thepresidency.gov.za/MediaLib/Downloads/Home/Publications/NationalPlanningCommission4/Development%20Indicators2010.pdf) [consulté le 1^{er} mai 2011].
- Pressend, M. 2012. «Trade union's engagement in the biofuels industry: Debating issues of labour, production and rural development».
- SAAEA (South African Alternate Energy Association). 2011. «Renewable tariff cuts refit South Africa», 29 mars. Disponible à l'adresse <http://saea.blogspot.com/2011/03/renewable-tariff-cutsrefit-south-africa.html> [consulté le 25 juillet 2011].
- SAMWU (South African Municipal Workers Union). 2011. «National Climate Change Response Green Paper (NCCRGp)», 9 février. Disponible à l'adresse <http://www.pmg.org.za/report/20110309-climate-change-green-paper-2010-public-hearings>.
- SARi (South African Renewables Initiative). 2010. «Unlocking South Africa's green growth potential», Update Briefing, décembre. Disponible à l'adresse http://www.zadek.net/wp-content/uploads/2011/04/SARi_Unlocking-South-Africas-Green-Growth-Potential_011210.pdf [consulté le 2 mai 2011].

- SESSA (Sustainable Energy Society of South Africa). 2011. Disponible à l'adresse <http://www.sessa.org.za/> [consulté le 11 octobre 2011].
- Statistics South Africa. 2011. *Quarterly Labour Force Survey*, second semestre, Statistical Release P0211, Pretoria.
- Ward, S.; Walsh, V. 2010. «Cape Town energy case study», Energy for Large Cities, World Energy Council Study. Disponible à l'adresse http://www.worldenergy.org/documents/annex_1_cape_town_1.pdf [consulté le 16 septembre 2011].
- Winkler, H.; Marquard, A. 2009. «Changing development paths: From an energy-intensive to low-carbon economy in South Africa», Climate and Development n° 1, pp. 47-65. Disponible à l'adresse http://www.erc.uct.ac.za/Research/publications/09Winkler-Marquard_Changing_devt_paths.pdf [consulté le 26 avril 2011].