

Royaume-Uni

Les syndicats face au défi de la « révolution verte »

Jacques FREYSSINET¹

À la fin de l'année 2020, le gouvernement britannique redéfinit sa politique de lutte contre le dérèglement climatique. Il la présente désormais comme une stratégie de sortie de la crise engendrée par la pandémie de Covid-19. Ce discours présente pour lui l'avantage d'adresser à l'opinion publique un message simple qui semble rendre cohérentes les perspectives du court et du long terme. Face à cette démarche, les syndicats, tout en adhérant à l'objectif d'une transition verte, demandent la prise en compte d'autres dimensions et réclament leur place dans la conception et la mise en œuvre des programmes. Surtout, ils sont confrontés au fait qu'une transition mal maîtrisée ferait à la fois des gagnants et des perdants parmi leurs membres. En leur sein, des priorités différentes peuvent émerger selon les secteurs concernés et conduire à des pratiques différenciées.

Le gouvernement : articuler sortie de crise et transition verte

Dès 2008, le Royaume-Uni adopte une loi sur le changement climatique (Climate Change Act) qui fixe une cible de réduction de 80 % des émissions de dioxyde de carbone en 2050 relativement à leur niveau de 1990. La réalisation de cet objectif doit passer par une succession de budgets quinquennaux à partir de 2008. En 2019, un amendement à la loi fait passer à 100 % l'objectif de réduction (*net zero carbon emission*). Une inflexion significative est apportée à cette politique à l'occasion de la crise provoquée par la pandémie de Covid-19.

Un cadrage global : « Ten Point Plan »

Le 18 novembre 2020, le gouvernement présente un plan qui définit dix domaines d'action (HM Government,

1. Chercheur associé à l'Ires.

2020) : les éoliennes *offshore*, l'utilisation de l'hydrogène comme source d'énergie, des réacteurs nucléaires de haute technologie, des véhicules hybrides puis électriques, le développement des transports publics et des pistes pour cyclistes et piétons, des sources d'énergie alternatives pour les avions et les bateaux, de nouvelles normes pour les constructions publiques et privées, des systèmes de piégeage, d'utilisation et de stockage du dioxyde de carbone (CCUS ²), la protection de l'environnement naturel, des mécanismes de financement de l'innovation et de l'investissement dans ces différents domaines.

Des indications chiffrées sont données quant aux ressources mobilisées et à l'impact sur l'emploi, mais à des horizons différents (2025, 2027 ou 2030 selon les chapitres) et avec un degré de précision variable. Globalement, le gouvernement annonce 12 milliards de livres (14 milliards d'euros) d'investissements publics qui sont supposés engendrer d'ici 2030 un volume au moins triple d'investissements privés et « soutenir » (*support*) une création d'emplois verts (*green jobs*) qui irait jusqu'à (*up to*) 250 000.

Il est difficile de savoir comment le chiffre total a été obtenu tant les annonces par chapitre sont hétérogènes quant à la date et à la définition (nombre total d'emplois dans le secteur, créations d'emplois, variation nette de l'emploi ?). C'est sur cette base que doit travailler la Green Jobs Task Force (Groupe de travail pour des emplois verts) créée par le même texte. Soulignons que la création

de centrales nucléaires fait partie des moyens retenus pour réaliser la transition verte.

**Le volet emploi :
« Green Jobs Task Force »**

Le « groupe de travail pour des emplois verts » reçoit pour mission d'évaluer les besoins en qualifications à la fois pour assurer une « reprise verte » (*green recovery*) à la sortie de la pandémie et pour remplir l'objectif d'émission nulle de gaz à effet de serre en 2050. Les emplois verts doivent être des emplois de qualité (*good jobs*) et ouverts à tous. De plus, une transition vers les emplois verts doit être organisée pour les emplois menacés dans les secteurs à haute teneur en carbone.

Le groupe de travail est composé de 17 personnes, principalement des dirigeants de grandes entreprises et des spécialistes de l'écologie et de la formation. Deux syndicalistes seulement en font partie : les secrétaires généraux adjoints du Trades Union Congress (TUC) et du syndicat Prospect ³. Bien que minoritaires, ces deux syndicalistes obtiennent l'adoption de recommandations favorables au respect des droits des travailleuses et des travailleurs ainsi qu'à ceux de leurs syndicats (voir encadré). Ceci explique la réaction positive du TUC sur le contenu du rapport avec seulement l'expression d'une inquiétude quant à la volonté du gouvernement de la mettre en œuvre complètement ⁴.

2. CCUS : *carbone capture, utilisation and storage*.

3. Prospect est un syndicat d'environ 150 000 membres qui a été créé par la fusion de différents anciens syndicats de « *professionals* » (scientifiques, ingénieurs, techniciens et autres spécialistes) quel que soit leur secteur d'activité, privé ou public.

4. M. Minio-Paluello, « A greener economy can be positive for workers too », TUC, July 14, 2021, <https://bit.ly/3gSHCa6>.

Extraits des recommandations du rapport de la « Green Jobs Taskforce »

2. « Le gouvernement devrait s'assurer que tous les soumissionnaires pour des financements liés à l'objectif *net zero* démontrent leur respect des meilleures pratiques (*best practices*) en matière d'égalité et de diversité et fournissent des informations transparentes sur la diversité de leur force de travail (*workforce*) (...). Les secteurs à haute teneur en carbone qui reçoivent des financements publics pour favoriser la décarbonisation doivent préparer, par une consultation formelle avec leur force de travail ou avec les syndicats reconnus, des accords contraignants de transition juste (*Just Transition*) qui exposent les principes et pratiques du processus de transition de leur force de travail » (p. 35).

3. « Le gouvernement devrait travailler avec les branches pour appliquer ses programmes de reprise verte (*green recovery*) en orientant les dépenses vers les activités à faible intensité en carbone qui ont un potentiel de création rapide d'emplois dans les zones à risque de chômage » (p. 37).

4. « Le gouvernement (...) s'assurera que les emplois verts créés seront de bonne qualité telle que définie par le Good Work Plan ¹ quel que soit le niveau de qualification » (p. 40).

5. « Le gouvernement devrait créer une instance nationale (...) pour assurer l'élan et la cohérence dans la transition de la force de travail (...). L'instance nationale devrait s'appuyer sur des instances locales de transition (...). L'instance nationale devrait comprendre des représentants du gouvernement, des organisations professionnelles et des syndicats avec la possibilité de coopter des experts en cas de besoin. Au niveau local, les membres devraient inclure les organisations professionnelles, les collectivités locales, les syndicats, les organismes de formation et de développement économique » (p. 41).

13. « Les employeurs et les organismes sectoriels devraient établir pour la transition *net zero* des *business plans* et des plans de qualification qui engageraient les syndicats et les travailleurs » (p. 69).

14. « Le soutien du gouvernement pour décarboniser des secteurs devrait être lié à un engagement de requalifier la main-d'œuvre et à des accords de transition garantissant le nombre et la qualité des emplois durant la transition » (p. 71).

1. Le « plan pour un travail de qualité » (Good Work Plan) a été adopté par le gouvernement en 2018 pour donner suite à un rapport qu'il avait commandé à Matthew Taylor (Freyssinet, 2018). Il énonce les critères suivants pour un travail de qualité : satisfaction globale des travailleurs, salaire équitable (*fair pay*), participation et progression, bien-être, droit d'expression (*voice*) et autonomie.

Source : Green Jobs Taskforce (2021), notre traduction.

Le plan de financement : « Green Financing Framework »

En juin 2021, le gouvernement dévoile la « structure de financement » de son ambitieux programme (HM Treasury, 2021). Elle repose sur des émissions de titres d'État (*green gilt*) et la création de bons d'épargne (*saving bonds*) pour les particuliers. Les ressources ainsi recueillies pourront être utilisées pour des investissements publics, des subventions aux entreprises ou des exonérations d'impôt. Leur attribution suppose que les projets respectent des critères d'éligibilité environnementale qui sont précisés dans les différents domaines couverts par le Ten Point Plan avec toutefois une exception majeure. Bien que le gouvernement reconnaisse que l'énergie nucléaire doit à l'avenir continuer à être une composante clé du « *low-carbon energy mix* », ce domaine est exclu de l'éligibilité. Dans une formulation floue, le document gouvernemental invoque le rejet du nucléaire par de nombreux investisseurs dans les activités soutenables⁵. Le financement du nucléaire devra donc passer par d'autres canaux⁶.

Un programme détaillé : « Build Back Greener »

Sous le titre de « Reconstruire plus vert », le gouvernement présente en octobre 2021 le détail des mesures adoptées

à l'horizon 2030 (HM Government, 2021). Par rapport au Ten Point Plan, les objectifs sont nettement relevés puisque les investissements publics sont portés à 26 milliards de livres (31 milliards d'euros), dont on attend un effet de levier de 90 milliards de livres (107 milliards d'euros) sur l'investissement privé, ce qui, au total, favoriserait (*support*) la création de jusqu'à (*up to*) 440 000 emplois avec la ventilation suivante :

- décarbonisation de la production d'énergie (centrales nucléaires et éoliennes marines) : 120 000 ;
- réduction des émissions dans l'usage de pétrole et de gaz et utilisation de l'hydrogène : 10 000 ;
- décarbonisation de l'industrie et systèmes de piégeage, d'utilisation et de stockage du dioxyde de carbone (CCUS) : 54 000 ;
- isolement et chauffage des bâtiments : 175 000 ;
- transport (véhicules propres, transports publics, pistes cyclables et piétonnières...) : 74 000 ;
- ressources naturelles (agriculture, espaces verts...) : 2 000.

Des appréciations critiques

Les travaux des organismes de recherche et les prises de position des acteurs sociaux apportent un appui aux

5. « *Recognising that many sustainable investors have exclusionary criteria in place around nuclear energy, the UK Government will not finance any nuclear energy-related expenditures under the Framework* », *op. cit.*, p. 18 (Reconnaissant que de nombreux investisseurs dans des activités soutenables adoptent des critères qui excluent l'énergie nucléaire, le gouvernement ne financera aucune dépense liée à l'énergie nucléaire au sein du Programme).

6. Le grand syndicat général du secteur privé, Unite, réagit alors vigoureusement contre cette décision. Pour ce syndicat, le recours au nucléaire est une condition pour réaliser l'objectif d'émissions nulles en 2050 et le gouvernement a commis une « grave erreur à courte vue » (*a grave and short-sighted error*). Le syndicat rappelle qu'il a des milliers de membres dans le secteur de l'énergie (« Heat turned up over lack of ministerial commitment to "green" financing of nuclear energy », Unite, July 8, 2021, <https://bit.ly/3LGQE8z>). Le Congrès suivant du TUC a adopté, à l'initiative de l'autre grand syndicat général, GMB, et avec l'appui de nombreux syndicats, une motion en faveur de la création d'une nouvelle génération de centrales nucléaires (« Backing given for nuclear plants », *Labour Research*, October 2021, p. 5).

objectifs retenus, ce qui reflète un large consensus social dans ce domaine, tout en formulant des doutes ou en proposant des correctifs à la politique du gouvernement (par exemple : Marshall, Valero, 2021 ; Murphy *et al.*, 2021 ; Unsworth *et al.*, 2020 ; Valero *et al.*, 2021 ; Zenghelis, Rydge, 2020).

En premier lieu, des inquiétudes sont exprimées quant à la réalisation effective des objectifs affichés. Si le Royaume-Uni a bien atteint ses objectifs au cours des dix dernières années, c'est seulement parce que la crise financière de 2008 a engendré une diminution durable du taux de croissance relativement à la tendance antérieure qui avait servi de référence. Les programmes actuels ne permettraient pas d'atteindre les objectifs fixés pour la prochaine décennie. Un document publié en juin 2021 par le TUC compare, pour les pays du G7, la part dans le PNB représentée par les dépenses « vertes » incluses dans les plans de relance après

la pandémie. Avec le Ten Point Plan, le Royaume-Uni est à l'avant-dernier rang ; il ne devance que le Japon et se situe loin des cinq autres pays (TUC, 2021a ; tableau 1).

En second lieu, les experts attirent l'attention sur l'ampleur des effets négatifs potentiels durant la phase de transition. Les emplois verts de bonne qualité sont aujourd'hui relativement moins accessibles aux jeunes, aux femmes et aux minorités ethniques. Les emplois menacés (secteurs à fortes émissions) sont souvent géographiquement concentrés dans des zones déjà défavorisées⁷. Les ménages les plus pauvres n'auront pas les moyens de supporter seuls les coûts de réhabilitation de leur logement ou d'un changement de véhicule. La transition verte aura des effets redistributifs massifs et aucune mesure précise n'est à ce jour annoncée qui permettrait d'en combattre les impacts négatifs. Elle risque de se heurter à des problèmes aigus de légitimité que les

Tableau 1. Niveau d'investissement de pays du G7 dans les infrastructures vertes

En % de PIB

Pays	Niveau d'investissement dans les infrastructures vertes
États-Unis	6,39
Italie	5,91
Canada	2,64
France	2,48
Allemagne	1,80
Royaume-Uni	0,60
Japon	0,38

Source : TUC (2021a).

7. « Green economy: how the transition to net-zero could affect UK jobs across the country », LSE, March 5, 2021, <https://bit.ly/3vaPcpd>.

syndicats, parmi d'autres organisations de la société civile, mettent en évidence.

Trois stratégies syndicales

Pour rendre compte des choix stratégiques qui s'offrent aux syndicats face aux questions environnementales, plusieurs auteurs utilisent une typologie inspirée de celle qu'avait proposée Richard Hyman pour l'analyse du syndicalisme européen (Hampton, 2018 ; Räthzel, Uzzell, 2011 ; Zbyszewska, Pillon, 2020).

Dans le premier cas, le syndicat se situe dans une logique d'économie de marché, soit qu'il la soutienne, soit qu'il la juge inéluctable. Il définit sa mission comme celle de défenseur des intérêts de ses membres. Les politiques menées contre les pollutions, le réchauffement climatique ou la dégradation de l'environnement se traduisent par des menaces sur l'emploi de celles et ceux qu'il représente du fait de réductions, de fermetures ou de délocalisations d'activités. Il ne saurait se satisfaire de promesses sur de potentielles créations d'emploi dans des activités nouvelles. La priorité accordée à l'emploi peut faire du syndicat un opposant actif à ces politiques comme l'ont montré, par exemple, les syndicats de la chimie dans certains pays. Au minimum, il concentre son action sur les garanties juridiques et les compensations financières qu'obtiennent ses membres lorsqu'ils sont menacés dans leur emploi.

Dans le second cas, le syndicat veut se faire reconnaître comme un acteur social conscient de l'intérêt général et de la nécessité de rechercher des compromis « gagnant-gagnant » avec les autres parties prenantes. Il se situe dans une démarche de « modernisation écologique » (Hampton). La transition est considérée

comme un terrain non conflictuel (*non adversarial*) où une démarche de partenariat avec l'État et le patronat permet de dégager des solutions positives en s'appuyant sur les progrès de la recherche scientifique et sur une gestion programmée des reconversions. Dans ce cadre, le syndicat peut nouer des alliances avec les composantes modérées du mouvement écologiste.

Enfin, lorsque le syndicat adopte une position de classe, il dénonce le désastre écologique comme le produit direct des logiques de mise en valeur du capital dans une économie mondialisée et financiarisée. Il y trouve à la fois les arguments d'une critique globale du système avec, par exemple et plus concrètement, une demande de renationalisation du secteur de l'énergie. À l'échelle de l'entreprise, il est porteur d'une mise en cause des choix de gestion qui justifie dans ce domaine l'intervention directe des travailleuses et des travailleurs. Il y trouve aussi la source d'un nouveau militantisme et l'occasion d'alliances avec les composantes radicales du mouvement écologiste.

Une telle typologie ne fournit pas un outil de classification des acteurs, mais une grille de lecture de leurs comportements qui sont toujours composites. Globalement, le syndicalisme britannique adopte le second type de stratégie ; elle se traduit par un discours commun à ses différentes composantes. Cependant, en son sein, l'hétérogénéité des orientations et des intérêts laisse place aux autres approches.

Le Trades Union Congress : oui, si...

Très tôt conscient de la gravité des menaces engendrées par le changement climatique, le TUC définit une position de principe : il apporte un appui vigoureux

à la révolution verte sous la réserve d'une transition équitable (*fair transition*) qui garantisse les droits des travailleuses et des travailleurs ainsi que ceux des syndicats. En son sein, les grands syndicats adoptent les mêmes positions globales. Nous présentons d'abord ce tronc commun.

Des exigences pour une transition équitable

Sur la base d'un rapport qui lui a été soumis (TUC, 2019), le congrès du TUC adopte en 2019 la position qui lui sert désormais de référence. Une transition équitable exige le respect de quatre principes :

- une trajectoire claire et financée vers une économie à bas carbone. Elle doit être préparée par une instance réunissant toutes les parties prenantes, dont les syndicats ;

- les travailleuses et travailleurs doivent être au cœur de sa mise en œuvre parce qu'ils disposent des connaissances pratiques indispensables. À tous les niveaux, des accords de transition (*transition agreements*) doivent être signés avec les syndicats afin de couvrir l'ensemble des conditions de travail et d'emploi ;

- toute travailleuse ou tout travailleur doit avoir accès à des financements pour maintenir, améliorer ou rendre transférable sa qualification. Tous les adultes doivent disposer d'un compte de formation tout au long de la vie (*longlife learning account*) ;

- les nouveaux emplois doivent être de « bons emplois » (*good jobs*). Les normes en matière de salaires, de conditions

d'emploi, de santé et sécurité ou de pensions de retraite doivent être au moins de la même qualité que ceux acquis aujourd'hui par l'action syndicale.

L'année suivante, un nouveau document du TUC met l'accent sur la nécessité de combattre le risque d'approfondissement des inégalités spatiales. Cinq études de cas présentent les propositions élaborées par les responsables syndicaux locaux pour des reconversions ou pour l'implantation de nouvelles activités (TUC, 2020). Les impacts régionaux ou locaux négatifs risquent d'être amplifiés par des décisions de délocalisation d'activités en fort contenu en carbone (*carbon leakage*) vers des pays à réglementation moins stricte ou encore vers des pays qui accordent des aides plus fortes pour la décarbonisation. Le TUC estime qu'entre 129 000 et 260 000 emplois directs sont menacés et qu'il s'y ajoute entre 239 000 et 407 000 emplois dans les chaînes d'approvisionnement ⁸.

Dans ce cadre global, le TUC développe son action dans plusieurs directions.

Des droits collectifs

L'action syndicale doit pouvoir se développer à trois niveaux (TUC, 2021b) :

- sur les lieux de travail, le TUC demande, aux côtés des délégués déjà reconnus par la loi en matière de formation et de santé-sécurité, la création de délégués « environnementaux » ou « verts » qui, comme les premiers, disposeraient d'heures de délégation pour assurer leur mission ⁹. Cette demande est restée vaine à ce jour ;

8. « Safeguarding the UK's manufacturing jobs with climate action: carbon leakage and jobs », TUC, September 12, 2021, <https://bit.ly/3Br7Jyu>.

9. La loi accorde aux « *union learning representatives* » ainsi qu'aux « *health and safety representatives* » un nombre « raisonnable » (c'est-à-dire devant être justifié) d'heures rémunérées pour l'exercice de leurs missions.

- à l'échelle de l'entreprise, la négociation collective doit s'ouvrir aux questions de transition verte par l'intermédiaire de Fair Transition Agreements ¹⁰ ;

- des instances de concertation multipartites, avec présence syndicale, doivent être créées aux différents niveaux : national, sectoriel, régional et local.

Des alliances au sein du mouvement social

Dans la mesure où les enjeux climatiques et environnementaux concernent l'ensemble de la population, le TUC a cherché à dépasser les risques de conflits qui pouvaient naître avec d'autres organisations de la société civile si les syndicats leur apparaissaient, au nom de la protection de l'emploi, comme les défenseurs d'industries polluantes. Par exemple, dès 2015, il parvient, sans masquer les différences de vue initiales ou qui subsistent, à établir un texte commun consistant (31 pages) avec Greenpeace. Les deux organisations insistent notamment pour que les plus faibles ne soient pas les perdants et sur la nécessité de placer les travailleurs qualifiés au cœur d'une « transition juste pour le bien commun » (Greenpeace - TUC, 2015:24).

D'autres initiatives se développent selon la même logique avec la participation du TUC. La plus importante est la création en 2010 de la Greener Jobs Alliance (Alliance pour des emplois plus verts) qui réunit le TUC ainsi que plusieurs de ses syndicats avec le syndicat national des

étudiants, des organisations écologiques (Greenpeace, Friends of the Earth, People and Planet) ainsi qu'un important institut de recherche indépendant (Institute of Public Policy Research) ¹¹.

Conscientisation et mobilisation

Le TUC ainsi que ses grands syndicats développent des campagnes de sensibilisation et de formation de leurs adhérents sur les thèmes du dérèglement climatique et de la défense de l'environnement. Ils y voient le moyen de mobiliser de nouvelles sources de militantisme au sein de catégories jugées plus particulièrement sensibles à ces questions, en particulier les jeunes et les femmes (voir, par exemple, UNISON, 2008 ; LRD, 2019).

Au-delà, ils réalisent ou font réaliser des études sur des exemples de bonnes pratiques (par exemple, TUC, 2014 ; LRD, 2019, 2021). Elles servent de points d'appui pour encourager leurs membres à prendre des initiatives dans leurs lieux de travail ou dans les communautés auxquelles ils appartiennent ¹². C'est ce dernier volet des initiatives syndicales qui ouvre la voie à des priorités et des réalisations diversifiées en fonction des situations concrètes.

L'hétérogénéité des contextes et des réalisations

Imbriquée avec la stratégie de sortie de la pandémie et la gestion des conséquences du Brexit, la transition verte se

10. Rappelons qu'au Royaume-Uni la négociation dans l'entreprise ne porte que dans les domaines acceptés par l'employeur et se déroule avec les syndicats qu'il reconnaît. En pratique, ce sont la stratégie de l'employeur et le rapport des forces qui définissent le champ et les interlocuteurs. Il existe une procédure par laquelle un syndicat peut demander à une autorité publique indépendante qu'elle impose sa reconnaissance par un employeur ; toutefois sa lourdeur, sa complexité et son caractère restrictif font qu'elle n'est aujourd'hui que rarement utilisée.

11. Voir aussi, *infra*, l'exemple de la coalition Campaign against Climate Change.

12. A. Markova, « It's time to talk about climate leadership at work », TUC, July 6, 2021, <https://bit.ly/3sOIHQ8>.

situé dans une dynamique de restructurations industrielles massives. Le syndicalisme britannique peut y trouver l'occasion d'adopter une position d'acteur social porteur de propositions globales au service de l'intérêt général. Cependant, il est confronté au fait que ces restructurations engendrent des gagnants et des perdants et qu'il lui faut donc gérer entre ses composantes d'inévitables conflits d'intérêt, comme c'est le cas de manière emblématique dans le secteur de l'énergie. Pour échapper à ces tensions, une solution possible est de chercher au niveau de l'entreprise un terrain de relations non conflictuelles avec les employeurs. Nous nous limitons à quelques illustrations de ces trois types de démarches.

Avancer des contrepropositions industrielles

Les risques de conflits internes au mouvement syndical ne sont pas négligeables. Ainsi, à propos de l'introduction de la fracturation hydraulique, les trois principaux syndicats présents dans le secteur de l'énergie ont adopté des positions opposées (Krein, 2021). GMB, syndicat général, a soutenu le projet au nom de la création d'emplois de qualité et de la compétitivité industrielle, UNISON, syndicat du secteur public, s'y est opposé au nom de la protection de l'environnement tandis qu'Unite, syndicat général, a changé sa position qui est devenue défavorable après consultation des adhérents alors que sa direction était initialement favorable. Le mouvement syndical peut chercher à dépasser ces conflits en formulant des propositions globales de politique économique et sociale. Une première avancée majeure

dans cette direction est réalisée par une coalition, Campaign against Climate Change, qui regroupe plusieurs grands syndicats¹³ avec différentes organisations de la société civile et de l'écologie. Un rapport, réalisé en son sein dès 2009 par le Trade Union Group (groupe syndical) est actualisé en 2014 (Neale, 2014). Il propose la création d'un National Climate Service, structure inspirée par le National Health Service (santé), institution à laquelle la population britannique est particulièrement attachée. Compétent pour l'ensemble des opérations liées à la transition verte, ce service engendrerait la création directe d'un million d'emplois publics. Des études sectorielles détaillées justifient cet objectif global :

- doublement de la production d'électricité grâce au développement d'énergies renouvelables (éoliennes, solaire...) : 400 000 emplois ;
- développement des transports collectifs (chemins de fer et autobus) ainsi que des pistes cyclables : 310 000 ;
- rénovation des logements et des bâtiments publics (isolement, appareils de chauffage...) : 185 000 ;
- économies d'énergie dans les activités industrielles : 25 000 ;
- formation initiale et continue pour les nouvelles qualifications : 35 000 ;
- agriculture, forêts et traitement des déchets : 45 000.

De plus, les activités du National Climate Service engendreraient 500 000 emplois chez les fournisseurs.

Ces propositions d'action climatique sont présentées initialement comme un moyen de sortie de la crise financière de 2008-2009, puis, dans les versions

13. En font partie : BFAWU (industries alimentaires), CWU (communications), FBU (pompiers), PCS (personnels de l'État), TSSA (cols blancs du ferroviaire), UCU (enseignement supérieur), Unite (syndicat général), ainsi que le syndicat des étudiants (NUS).

ultérieures, comme des instruments de relance dans un contexte de faible croissance. Avec la pandémie, la démarche est renouvelée en liant à nouveau les stratégies de transition verte et de sortie de crise avec une création massive d'emplois.

En juin 2020, le TUC réclame un programme d'investissements dans les technologies vertes et les infrastructures pour lutter contre la récession¹⁴. Il s'appuie pour cela sur une étude qu'il a commandée à un centre de recherche, *Transition economics* (Minio-Paluello, Markova, 2020). Le rapport étudie 19 projets susceptibles de créer 1,24 million d'emplois et de contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. On y retrouve les mêmes rubriques que dans les propositions de Campaign against Climate Change.

C'est une démarche analogue qu'adopte ensuite le grand syndicat général Unite en s'adressant à un organisme de recherche, ACUITY Analysis, pour étudier et chiffrer sept grands projets défendus par le syndicat¹⁵. En plus des rubriques précédemment mentionnées, de nouveaux chapitres apparaissent dans les propositions syndicales : capture et stockage du carbone, giga-usines de batteries d'automobiles, remplacement de la flotte d'avions commerciaux... (Tarren, Kearney, 2021).

Le syndicalisme se positionne dans cette démarche comme porteur d'un projet global, articulant l'environnemental avec l'économique (sortie de crise) et le social (création d'emplois de qualité).

Gérer des reconversions sectorielles

Dans la transition verte, le secteur de l'énergie est emblématique de la coexistence d'activités potentiellement gagnantes avec d'autres potentiellement perdantes. Leur expression au sein du mouvement syndical est compliquée par le fait qu'il n'existe pas de syndicat d'industrie (ou de branche) au Royaume-Uni. Les principaux syndicats présents dans l'énergie ne sont que des subdivisions de syndicats généraux multi-sectoriels comme GMB, Prospect, Unite et UNISON ; ils regroupent donc à la fois des gagnants et des perdants de la transition.

Leur démarche s'exprime dans le cadre de la traduction pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs de l'énergie de la revendication d'une transition juste portée par le TUC. Un accord global est établi en 2018, avant même l'éclatement de la pandémie, dans un texte commun à ces quatre syndicats¹⁶. Il énonce dix principes avec, en particulier :

- des reclassements financés et volontaires vers des emplois de qualité comparable ;
- des formations pour adapter ou transformer les qualifications ;
- l'intervention des syndicats (*voice*) sur la politique énergétique et celle des travailleuses et travailleurs sur les solutions adoptées dans les lieux de travail ;
- un réexamen global (*full review*) de la propriété du capital dans le secteur de

14. J. Williamson, « Rebuilding after the recession – a plan for decent job », TUC, 24 June 2020, <https://bit.ly/3gO4ibN>.

15. *A plan for jobs in UK manufacturing*, Unite, February 2021, <https://bit.ly/3oTrPwg>. Dès juin 2020, la structure interne de Unite qui réunit ses composantes appartenant aux industries manufacturières (Unite Manufacturing Combine) publie un programme en dix points pour défendre l'avenir de ces activités. Une transition juste figure parmi les objectifs retenus afin que les restructurations inévitables garantissent la reconversion des travailleuses et travailleurs menacés ainsi que le maintien d'emplois « soutenables » (Unite, 2020).

16. « Demanding a just transition for energy workers », Prospect, GMB, UNISON, Unite, 2018.

l'énergie pour qu'il soit mis au service du bien public ¹⁷.

Le gouvernement reste imperméable aux demandes de création d'entreprises de service public et même à celles d'association des syndicats à la définition des politiques sectorielles. Par exemple, si le recours au partenariat est affirmé tant pour la reconversion des plateformes d'extraction du pétrole et du gaz dans la mer du Nord (Department for Business, Energy & Industrial Strategy - OGUK, 2021) que pour le développement des éoliennes marines (HM Government, 2019), il ne s'agit dans les deux cas que d'un partenariat entre les institutions publiques et les organisations patronales, sans même que les syndicats soient cités dans ces deux documents.

Le cas des plateformes pétrolières de la mer du Nord est particulièrement significatif puisque, à la fois pour des raisons d'épuisement des ressources et de lutte contre la pollution, leur fermeture progressive est programmée. Les besoins de formation sont considérables, à la fois pour mettre à niveau les compétences des personnels en nombre décroissant qui resteront dans cette activité et pour accompagner les mobilités vers les nouvelles activités : éoliennes marines, hydrogène, capture et stockage du carbone. Les études réalisées montrent que plus de 90 % des personnels des plateformes ont des compétences fortement ou

moyennement transférables vers les activités nouvelles (de Leeuw, Kim, 2021) et que 82 % des personnes interrogées envisagent leur sortie du secteur du fait de leur inquiétude sur la sécurité de l'emploi (Jeliazkov *et al.*, 2020). Parmi elles, plus de la moitié sont intéressées par une formation de conversion vers les énergies renouvelables, mais ignorent les possibilités d'y avoir accès et craignent d'avoir à en supporter le coût. Leur demande principale porte sur les futures garanties dans l'emploi. Il existe donc un terrain stratégique pour l'action syndicale.

Face au refus du gouvernement d'accepter une coordination tripartite, des réponses partielles sont données par la négociation collective. Ainsi, en ce qui concerne les personnels des plateformes de la mer du Nord, les trois syndicats présents, Unite, GMB et RMT ¹⁸, signent avec 14 compagnies le 19 février 2021 un accord, Energy Services Agreement (OGUK, 2021) qu'ils ont qualifié de « *ground-breaking* » (révolutionnaire). L'accord est certes important dans la mesure où il stabilise (avec des mécanismes de flexibilité) la détermination des salaires et des conditions d'emploi qui avaient été soumises dans le passé aux brutales fluctuations du marché. S'il affirme se situer dans la perspective d'une juste transition vers une économie « *net zero* », il ne prévoit cependant aucun dispositif pour gérer cette transition,

17. Il s'agit à l'évidence d'une formule de compromis entre des syndicats qui ont des positions différentes sur une éventuelle renationalisation du secteur. Certains syndicats expriment des positions plus explicites. Ainsi, PCS (déjà cité) réclame un retour dans la propriété publique avec, pour éviter la naissance de grandes bureaucraties, une remunicipalisation de la distribution d'énergie (PCS, 2017). De même, UNISON Energy, propose, au-delà de la nationalisation des réseaux de production et transport d'énergie, celle de la fourniture finale aux utilisateurs de façon à gagner leur confiance dans l'utilisation de nouveaux appareils de chauffage plus économes en énergie (UNISON Energy, 2019). En revanche, Prospect demande seulement que les syndicats soient présents dans une Net Zero Energy Commission qui devrait réunir toutes les parties prenantes (Prospect, 2020).

18. RMT est le principal syndicat des transports, mais il s'est aussi implanté dans les plateformes d'extraction de pétrole et gaz.

sauf une déclaration d'intention pour « encourager le développement continu des qualifications en vue de faciliter les transitions au sein du secteur ». Il apparaît que malgré leur volonté d'être acteurs des politiques sectorielles de transition énergétique, les syndicats ne parviennent que difficilement à élargir leur action au-delà de la défense immédiate des droits des travailleuses et des travailleurs.

Développer des relations non conflictuelles dans l'entreprise

La politique de nombreux syndicats à l'échelle des entreprises est de convaincre les employeurs qu'ils ont intérêt à coopérer pour réaliser des économies d'énergie pour obtenir l'engagement du personnel qui présenterait des propositions concrètes et accepterait de modifier son comportement. Trois exemples parmi d'autres (LRD, 2019 et 2021 ; TUC, 2014 ; Unionlearn, 2020 ; Zbyszewska, Pillon, 2020) illustrent ce type de démarche.

Le syndicat de l'alimentaire, BFAWU ¹⁹, fait accepter par le groupe Greggs ²⁰ l'élargissement des responsabilités des représentants santé-sécurité aux questions d'environnement. Puis, il coopère à l'organisation de sessions de formation du personnel qui portent sur l'empreinte carbone, sur la gestion des déchets et sur l'utilisation de l'énergie. Une évaluation très positive est faite sur le changement des comportements des personnes sur les lieux de travail, mais aussi dans leur foyer (Unionlearn, 2020).

Dans un hôpital pour enfants, Great Ormond Street Hospital (3 600 emplois),

UNISON a l'initiative puis assume la responsabilité d'un programme géré par une instance paritaire direction-syndicat (Joint Environment Committee). Le projet comprend la formation de « *green reps* » (délégués verts), des actions d'information et de sensibilisation du personnel, la coopération avec le management pour développer de bonnes pratiques en matière d'environnement et d'économies d'énergie. L'évaluation montre que l'efficacité du projet a été conditionnée par les fluctuations dans l'intérêt que lui a porté la direction (TUC, 2014).

Le port de Felixstowe est le plus grand port de containers du Royaume-Uni avec 2 500 emplois directs et 10 000 emplois dans les activités de transport qui y sont liées. Il est géré par un groupe international. Le programme d'action sur l'environnement vise à réduire les émissions de carbone, à améliorer la qualité de l'air, à accroître le recyclage des déchets et à préserver la biodiversité. Selon des modalités qui ont varié, le syndicat Unite a été associé à la mise en œuvre du projet et a créé un poste de *Green Workplace Rep* (délégué vert sur les lieux de travail), mais il reconnaît rencontrer des difficultés pour susciter l'engagement du personnel (TUC, 2014).

Dans tous les cas, les syndicats insistent sur le caractère coopératif des relations créées avec l'employeur et sur la possibilité de gains mutuels en combinant l'amélioration des conditions de travail et les économies d'énergie ²¹.

19. Bakers Food and Allied Workers' Union.

20. Greggs est une chaîne de magasins de boulangerie, pâtisserie, sandwichs et produits analogues qui emploie 19 000 personnes.

21. Le représentant de Unite à Felixstowe souligne ainsi : « *how non-confrontational dialogue can be progressed between the trade union and management through constructive joint working* » (« comment un dialogue non conflictuel peut progresser entre syndicat et management au moyen d'un travail en commun constructif ») (TUC, 2014:45).

En conclusion, des expériences encore modestes et disparates

Le syndicalisme britannique s'est dès les années 1980 engagé sur l'enjeu environnemental. Il a réalisé un effort considérable pour mobiliser ses membres sur cette question. Si l'action persistante du TUC et de ses grands syndicats est indiscutable et si elle revêt un caractère novateur qui la range parmi les axes de revitalisation du syndicalisme ²², on doit constater le caractère limité des résultats obtenus.

La revendication à être reconnu comme un acteur de la politique environnementale dans un partenariat national tripartite ou multipartite s'est heurtée à un refus constant du gouvernement ²³ qui n'a envisagé de partenariats qu'avec les organisations patronales et seulement à l'échelle sectorielle ²⁴. Les syndicats ont dû se replier sur une stratégie de *lobbying*, en particulier grâce aux alliances avec des organisations de défense de l'environnement. S'il est difficile d'identifier l'effet propre des actions qu'ils ont menées, il est hors de doute qu'ils ont contribué, avec d'autres, à la prise de conscience de l'opinion publique et, de ce fait, pesé sur les décisions du gouvernement.

De même, les syndicats n'ont pu engager avec les organisations patronales des négociations collectives à l'échelle sectorielle sur les enjeux de reconversion industrielle. Le seul exemple d'accord multi-employeurs que nous avons cité ne porte que sur un champ réduit (plateformes de la mer du Nord) et n'a été signé qu'avec 14 entreprises tandis que l'organisation patronale se déclarait explicitement non signataire.

C'est donc au niveau des entreprises ou des lieux de travail que des avancées ont été principalement recherchées. Elles ont rarement pris la forme d'accords collectifs et consistent le plus souvent en une association, plus ou moins formalisée, des syndicats à une politique de l'entreprise. Les directions peuvent y recourir dans le cadre de leur politique de communication vis-à-vis d'une opinion publique sensible à ces questions ou parce qu'elles jugent utile d'éviter par ce moyen une éventuelle opposition de leur personnel, voire d'obtenir son adhésion aux objectifs de l'entreprise. Ainsi, des syndicats ont pu légitimer leur intervention, jouer un rôle actif et susciter de nouvelles motivations de militantisme. Cependant, des synthèses récentes (par exemple, Zbyszewska, Pillon, 2020) soulignent que les mêmes exemples, dont la plupart

22. Sur les différentes stratégies de revitalisation du syndicalisme au Royaume-Uni, voir Freyssinet (2017) avec une bibliographie.

23. Une exception partielle est fournie par la Green Jobs Task Force (voir *supra*) mais elle ne comptait que deux représentants syndicaux sur 17 membres, son champ de compétence était limité et sa durée de vie a été brève.

24. Il existe des initiatives infranationales. Le gouvernement écossais a mis en place en 2018 une Just Transition Commission qui regroupe les différentes parties prenantes, y compris les syndicats, pour construire des propositions (Government of Scotland, Just Transition Commission). De même, des instances multipartites ont été créées à l'échelle de certaines régions, par exemple, en 2020, la Yorkshire Climate Commission qui, à l'initiative des responsables politiques locaux, réunit l'ensemble des acteurs concernés, dont les syndicats (« Climate breakthrough for Yorkshire and the Humber region », *Greener Jobs Alliance Newsletter*, November-December 2020, n° 29). Dans les deux cas, la création par les autorités publiques d'une instance consultative multipartite avait été précédée par l'action d'une coalition d'organisations syndicales et environnementales pour promouvoir l'objectif d'une transition juste (LRD, 2019:13-16).

ont été évoqués plus haut et qui sont peu nombreux, reviennent toujours lorsque sont présentées les bonnes pratiques sur lesquelles les syndicats s'appuient dans leur politique de mobilisation. En l'absence d'engagement contractuels, leur évaluation est difficile et rarement esquissée.

S'il faut saluer l'effort considérable engagé par le syndicalisme britannique pour mobiliser ses membres sur cette question, il est évident qu'il n'était pas facile pour lui de maintenir la mobilisation au cours d'une période où l'impact de la politique d'austérité des gouvernements conservateurs, du Brexit ainsi que des crises successives (financière puis sanitaire) les ont conduits naturellement à donner la priorité aux enjeux immédiats des salaires et de l'emploi. Ce sont donc finalement les menaces sur l'emploi qui ont été le principal vecteur des mobilisations sur le terrain pour la prise en compte des enjeux environnementaux. Elles font contraste avec le discours social développé par le TUC.

Sources :

de Leeuw P., Kim S. (2021), *UK Offshore Energy Workforce Transferability Review*, Robert Gordon University, May, <https://bit.ly/34M8wOD>.

Department for Business, Energy & Industrial Strategy - OGUK (2021), *North Sea Transition Deal*, March, <https://bit.ly/34LyHVB>.

Freyssinet J. (2017), « Royaume-Uni : tensions et ambiguïtés dans la stratégie d'organising », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 38-51, <https://bit.ly/3uQNitp>.

Freyssinet J. (2018), « Royaume-Uni : Good work ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 162, juin, p. 45-55, <https://bit.ly/3sJ6oPt>.

Green Jobs Taskforce (2021), *Report to Government, Industry and the Skills Sector*, July, <https://bit.ly/3Jy8Hfi>.

Greenpeace - TUC (2015), « Green collar nation : A Just Transition to a low-carbon economy », *Economic Report Series 2015*, October, <https://bit.ly/3BodNb5>.

Hampton P. (2018), « Trade unions and climate politics: Prisoners of neoliberalism or swords of climate justice? », *Globalizations*, vol. 15, n° 4, p. 470-486, <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454673>.

HM Government (2019), *Industrial Strategy. Offshore Wind Sector Deal*, <https://bit.ly/3oNTL4H>.

HM Government (2020), *The Ten Point Plan for a Green Industrial Revolution*, November, <https://bit.ly/3HZx7Om>.

HM Government (2021), *Net Zero Strategy: Build Back Greener*, October, <https://bit.ly/352VSub>.

HM Treasury (2021), *UK Government Green Financing Framework*, June, <https://bit.ly/350gkw3>.

Jeliazkov G., Morrison R., Evans M. (2020), *Offshore. Oil and Gas Workers' Views on Industry Conditions and the Energy Transition*, Platform, Friends of the Earth Scotland, Greenpeace, October, <https://bit.ly/3JrqXGQ>.

Krein H. (2021), « The divergent narratives and strategies of unions in times of social-ecological crises: Fracking and the UK energy sector », *Transfer*, vol. 27, n° 4, p. 453-468, <https://doi.org/10.1177/10242589211041216>.

LRD (2019), *Union Action on Climate Change. A Trade Union Guide*, Labour Research Department, September.

LRD (2021), « Negotiating the future of work: Target zero », *Workplace Report*, April, p. 18-19.

Marshall J., Valero A. (2021), *The Carbon Crunch. Turning Targets into Delivery*, The Economy 2030 Inquiry, September, <https://bit.ly/3gUIFWY>.

Minio-Paluello M., Markova A. (2020), *Can an infrastructure stimulus replace UK jobs wiped out by COVID19 crisis?*, Report commissioned by the TUC, June, <https://bit.ly/34OJXjX>.

Murphy L., Massey-Chase B., Frost S. (2021), *Fairness and Opportunity. A People-Powered Plan for the Green Transition*, Final Report of the IPPR Environmental Justice Commission, Institute for Public Policy Research, July, <https://bit.ly/3GVRjPL>.

Neale J. (2014), *One Million Climate Jobs. Tackling the Environmental and Economic Crisis*, 3^d ed., Campaign against Climate Change, https://www.academia.edu/8508938/One_Million_Climate_Jobs.

OGUK (2021), *Energy Services Agreement*, Issue 2, UK Oil and Gas Industry Association, June, <https://bit.ly/3LDxqQT>.

PCS (2017), *Just Transition and Energy Democracy. A Civil Service Trade Union Perspective*, Public and Commercial Services Union, <https://bit.ly/3uURuby>.

Prospect (2020), *Green Recovery Plan for the UK Energy Sector*, <https://bit.ly/3JwRqTt>.

Räthzel N., Uzzell D. (2011), « Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma », *Global Environmental Change*, vol. 21, n° 4, p. 1215-1223, <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010>.

Tarren D., Kearney J. (2021), *Breathing new life into the UK economy: Reshaping and rebuilding in the wake of the COVID-19 pandemic and Brexit*, An Acuity Analysis for Unite the union, January, <https://bit.ly/3sE6ms4>.

TUC (2014), « The Union Effect: Greening the Workplace », *Economic Report Series 2014*, <https://bit.ly/3uVnCF9>.

TUC (2019), *A Just Transition to a Greener, Fairer Economy. A TUC Report*, July, <https://bit.ly/3sDFIzK>.

TUC (2020), *Voice and Place: How to Plan Fair and Successful Paths to Net Zero Emissions*, August, <https://bit.ly/3GVqTOB>.

TUC (2021a), *Ranking G7 Green Recovery Plans and Jobs*, June, <https://bit.ly/3oP5XC8>.

TUC (2021b), « Go green at work: The union effect », in *The TUC Workplace Manual*, 4th ed., p. 125-131, <https://bit.ly/3JOsjMn>.

Unionlearn (2020), *Cutting Carbon, Growing Skills – Green Skills for a Just Transition*, March, <https://bit.ly/3sPctdv>.

UNISON (2008), *Greening the Workplace. UNISON's Policy on Climate Change, the Environment and the Workplace*, June, <https://bit.ly/3sLo4tV>.

UNISON Energy (2019), *Power to the People. How to Achieve Zero Emissions Through Public Ownership of the Retail Operations of the Big Six*, June, <https://bit.ly/350MBDD>.

Unite (2020), *Fighting for the Future of UK Manufacturing*, An Industrial Strategy Published by the Unite Manufacturing Combine, June, <https://bit.ly/3GW156Z>.

Unsworth S., Andres P., Cecchinato G., Mealy P., Taylor C., Valero A. (2020), « Jobs for a strong and sustainable recovery from COVID-19 », *A CEP Covid-19 Analysis, Paper n° 010*, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, October, <https://bit.ly/3oPRohS>.

Valero A., Li J., Muller S., Riom C., Nguyen-Tien V., Draca M. (2021), *Are « Green » Jobs Good Jobs? How Lessons from the Experience To-date Can Inform Labour Market Transitions of the Future*, Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment and Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, October 28, <https://bit.ly/3uV0A8c>.

Zbyszewska A., Pillon M. (2020), *Labour and Environmental Sustainability. UK Report*, Adapt University Press, <https://bit.ly/34MfVgH>.

Zenghelis D., Rydge J. (2020), *Rebuilding to Last: How to Design an Inclusive, Resilient and Sustainable Growth Strategy After COVID-19*, Report for the Aldersgate Group, London School of Economics and Political Science, University of Cambridge, July 15, <https://www.aldersgategroup.org.uk/asset/1684>.