

Stratégies et débats syndicaux autour de la décarbonation de l'économie

Trade union strategies and debates on the decarbonization of the economy

Adrien Thomas¹, Nadja Doerflinger²

¹ Luxembourg Institute of Socio-Economic Research, Adrien.Thomas@liser.lu

² Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BauA, Doerflinger.Nadja@baua.bund.de

RÉSUMÉ. La transition vers une économie décarbonée représente un défi majeur pour les syndicats. Cet article identifie et analyse les stratégies par rapport à la décarbonation adoptées par les syndicats européens dans l'industrie manufacturière et le secteur de l'énergie. Sur la base d'entretiens et d'une analyse de documents, notre étude identifie en particulier trois types de stratégies adoptées par les syndicats européens dans les secteurs étudiés : (1) le refus des mesures de décarbonation ; (2) les stratégies ambiguës visant à retarder et/ou à minimiser la réglementation ; (3) le soutien proactif aux mesures de décarbonation. Ces stratégies syndicales trouvent principalement leurs fondements dans les intérêts sectoriels liés à l'emploi, mais aussi dans les orientations idéologiques des organisations syndicales et leurs conceptions de la démocratie syndicale.

ABSTRACT. The transition to a low-carbon economy is one of the major challenges ahead for trade unions. This raises the question of identifying and analysing the different strategies of European trade unions with regard to decarbonization, especially in the manufacturing and energy sectors. Based on interviews and document analyses, our research indicates that unions adopt three types of strategies towards decarbonization in the investigated industries: (1) opposition to decarbonization policies, (2) hedging strategies seeking to minimize and/or delay regulation or (3) proactive support for decarbonization policies. These union strategies are mainly rooted in sectoral economic interests mediated by unions' ideological identities and understandings of union democracy.

MOTS-CLÉS. Changement climatique, syndicats, Europe, développement durable, relations industrielles.

KEYWORDS. Climate change, trade unions, Europe, sustainability, industrial relations.

1. Introduction

Des politiques de décarbonation rapides et profondes doivent être mises en œuvre pour préserver les conditions nécessaires à la survie de l'humanité sur Terre [GIEC, 2023]. Ces politiques auront des répercussions majeures sur l'économie politique mondiale. De nouveaux investissements doivent être orientés vers des activités neutres en carbone, tandis que les activités à forte intensité de carbone doivent être rapidement abandonnées. Ce dernier point implique l'obsolescence accélérée d'importants stocks de capitaux et la nécessité d'atténuer les effets négatifs sur l'emploi, tandis que le financement de la transition nécessite la réorientation de ressources de la consommation individuelle vers l'investissement [PIS, 2021]. Des émetteurs majeurs, comme l'Union européenne (UE) et l'Australie, se sont engagés à réduire à zéro leurs émissions de gaz à effet de serre (neutralité carbone) d'ici à 2050, tandis que la Chine s'est fixée pour objectif d'atteindre ce but d'ici à 2060. Le jour même de son investiture le 20 janvier 2025, le président Trump a immédiatement retiré l'engagement des États-Unis à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Pour réussir à limiter les émissions de gaz à effet de serre, qui pour l'instant ne cessent de croître [PNU, 2024], des politiques de décarbonation profonde sont nécessaires, avec des implications majeures pour les citoyens, les travailleurs et les entreprises.

La transformation économique nécessaire pour décarboner les sociétés et économies industrialisées aura des conséquences majeures - elle créera de nouveaux emplois, modifiera ou détruira des emplois existants, et modifiera les conditions de travail et les besoins en matière de compétences. La plupart

des syndicats dans l'UE reconnaissent la nécessité d'atténuer le changement climatique et soutiennent donc l'objectif de la décarbonation de l'économie. De nombreux syndicats européens ont aussi activement participé aux discussions sur le Pacte vert européen et le mécanisme pour une transition juste.

Néanmoins, malgré cette reconnaissance de l'importance de la décarbonation, les stratégies syndicales sont souvent marquées par des tensions et des dilemmes internes. En France, par exemple, la participation de la Confédération générale du travail (CGT) à l'initiative « Plus jamais ça » et à l'« Alliance écologique et sociale » - aux côtés d'autres syndicats comme la Fédération syndicale unitaire et Solidaires, ainsi que d'associations et d'organisations non-gouvernementales (ONG), dont Greenpeace, Attac ou Les Amis de la Terre - a donné lieu à de vives critiques internes. Lors du congrès confédéral de la CGT de 2023, des fédérations professionnelles de la CGT dans l'industrie, comme la Fédération mines-énergie ou la Fédération de la chimie, ont critiqué l'alliance avec des associations qui prônent la sortie du nucléaire et la décarbonation d'activités industrielles, et ont remis en cause la direction confédérale de la CGT sur cette question.

Ces tensions internes sont liées au fait que l'impact de la décarbonation n'est pas homogène. Alors que certains secteurs profitent de la décarbonation de l'économie, comme par exemple les énergies renouvelables et la construction écologique, d'autres subissent des pertes, notamment parmi les constructeurs automobiles ou dans l'extraction de combustibles fossiles. De manière générale, les syndicats sont bien implantés dans les secteurs les plus carbonés de l'économie, comme la métallurgie, la chimie et la production d'énergie à forte empreinte carbone, et moins présents dans les entreprises plus récentes liées à l'économie verte. Au niveau géographique, les implications positives et négatives de la décarbonation sont aussi inégalement réparties entre les pays et régions. Ces différences en termes d'exposition expliquent aussi que les syndicats dans les différents pays européens adoptent des positions hétérogènes par rapport à la décarbonation. Mais aussi au sein des différents pays, la situation varie en fonction de la structure des économies locales. Les enjeux de la transition écologique ne sont en effet pas les mêmes sur des territoires mono-industriels sans alternatives d'emploi et dans des bassins d'emplois urbains offrant une plus grande variété d'emplois [RÄT, 2011 ; THO, 2021a, 2021b]. Ainsi, il n'est pas surprenant que les syndicats qui s'attendent à des pertes dans leur secteur (par exemple dans l'industrie manufacturière ou l'extraction de charbon) aient tendance à souligner les risques que l'application d'objectifs d'émissions plus stricts pourraient entraîner pour les travailleurs [FEL, 2014]. Il existe donc un dilemme entre la sauvegarde de l'emploi et la protection du climat et de l'environnement.

C'est dans ce contexte marqué par des tensions et dilemmes que se situe le présent article, qui identifie et analyse les stratégies des syndicats européens par rapport à la décarbonation de l'économie dans les secteurs de l'industrie manufacturière et de l'énergie¹. Dans ces deux secteurs, des politiques visant la décarbonation ou l'atténuation du changement climatique ont été mises en place, notamment au niveau de l'UE [GAL, 2020]. À partir de données d'entretiens et de documents, nous développons une typologie des stratégies syndicales, en nous inspirant des débats sur les stratégies des entreprises en matière de lutte contre le changement climatique [SKJ, 2013 ; MEC, 2015]. Ces débats mettent en lumière la diversité des facteurs qui influencent les stratégies climatiques des entreprises, telles que leur capacité d'innovation, leur stratégie commerciale générale, l'intensité carbone de leur production ou leur position dans la concurrence internationale [SKJ, 2013]. En nous basant sur ces travaux, nous supposons qu'il existe une multitude de stratégies syndicales concernant la décarbonation de l'économie. Nous partons de l'idée que les intérêts sectoriels et l'objectif du maintien de l'emploi influencent en premier lieu les stratégies syndicales. Cependant, d'autres facteurs, tels que l'orientation idéologique des syndicats ou leur collaboration avec des organisations d'employeurs, des ONG et des partis politiques, peuvent également jouer un rôle.

¹ La présente contribution reprend, en le remaniant et l'actualisant, un article paru dans le *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 26, numéro 4 [THO, 2020].

Pour établir la typologie des stratégies syndicales face au changement climatique, nous avons préalablement analysé certaines stratégies syndicales en ce qui concerne la décarbonation de l'économie dans les secteurs de l'industrie manufacturière et de l'énergie. La typologie qui en résulte comprend trois types de stratégies syndicales : le refus, les attitudes ambiguës et le soutien à la décarbonation. Les syndicats qui adoptent des stratégies de refus s'opposent aux mesures de décarbonation dans les secteurs où ils sont représentés. Les stratégies ambiguës sont mises en œuvre par des syndicats qui ne nient pas la nécessité de politiques climatiques, mais qui tentent de minimiser ou de retarder des réglementations climatiques et qui soulignent le dilemme entre sauvegarde de l'emploi et protection du climat. Les stratégies de soutien sont menées par des syndicats qui soutiennent les mesures de décarbonation et adoptent une approche proactive.

2. Données et méthodes

Afin d'identifier et d'analyser les stratégies syndicales de décarbonation de l'économie, nous avons collecté des données primaires (entretiens) et secondaires (données textuelles, c'est-à-dire des documents pertinents), en particulier entre 2017 et 2020, et conduit une série limitée d'entretiens complémentaires en 2023 et 2024. Étant donné que le débat progresse continuellement, des données secondaires pertinentes additionnelles ont également été incluses dans l'analyse après 2020. L'accent a été mis sur l'industrie manufacturière et le secteur de l'énergie, car ces deux secteurs sont directement concernés par les politiques climatiques européennes visant à réduire les émissions.

Au total, nous avons mené 33 entretiens avec des représentants syndicaux, des représentants des employeurs et des décideurs politiques. Toutes les personnes interrogées disposaient d'une bonne connaissance des débats sur la politique de décarbonation et les stratégies syndicales correspondantes. Les personnes interrogées étaient soit des responsables syndicaux directement engagés dans l'élaboration des stratégies syndicales, soit des représentants des employeurs et des décideurs politiques ayant interagi avec les syndicats sur les politiques climatiques². La sélection des personnes interrogées s'est faite sur la base de la méthode de l'échantillonnage en « boule de neige » [PAT, 2002] ; cela signifie que les personnes interrogées nous ont orientés vers d'autres interlocuteurs potentiellement intéressants. Les entretiens ont été menés en français, en anglais, en allemand ou en luxembourgeois, et ont ensuite été transcrits.

Parallèlement, nous avons analysé un large éventail de données secondaires liées au sujet - notamment des documents d'archives de la Confédération syndicale internationale (CSI), des articles de presse, des publications syndicales et des rapports sectoriels, issus des secteurs de l'industrie manufacturière et de l'énergie (en anglais, français, allemand et néerlandais). L'objectif était double : d'abord, valider les informations qui nous ont été fournies lors des entretiens et, ensuite, identifier des études de cas ou des stratégies intéressantes au niveau européen et national, qui ont été abordées à leur tour lors des entretiens. La combinaison de données primaires et secondaires de sources variées a également contribué à l'objectif de la triangulation. Conformément à la logique de l'échantillonnage intentionnel (*purposeful sampling*), notre objectif n'était pas d'établir une liste exhaustive ou statistiquement représentative de cas ; il s'agissait plutôt d'identifier un large éventail de cas reflétant la diversité des stratégies syndicales concernant la décarbonation de l'économie [PAT, 2002].

² Les entretiens ont été menés avec des responsables de la Confédération syndicale internationale (CSI), de la Confédération européenne des syndicats (CES), de la Fédération syndicale européenne des services publics (EPSU) et d'IndustriAll Europe. Au niveau national, nous nous sommes entretenus avec des représentants d'IG Metall, de NSZZ Solidarność (Pologne), de la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg (OGBL) et de la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (LCGB). Au niveau des entreprises, nous nous sommes entretenus avec des employeurs du secteur de la sidérurgie, de la métallurgie et de la fabrication de matériaux de construction, ainsi qu'avec l'organisation patronale World Steel Association. Des représentants des institutions de l'UE ont également été interrogés (Parlement européen, DG Environnement, Groupe de travail Environnement du Conseil de l'UE).

Les données primaires et secondaires collectées ont été analysées en deux étapes. Tout d'abord, nous avons examiné chaque cas séparément en fonction de trois dimensions interdépendantes. Ces dimensions doivent être considérées comme un continuum ; pour l'analyse, nous avons défini à chaque fois les extrêmes du continuum, bien que la plupart des cas considérés se situent entre les extrêmes :

- a) La position syndicale par rapport au consensus scientifique concernant le changement climatique d'origine humaine (refus/acceptation) ;
- b) La stratégie syndicale en ce qui concerne les mesures de décarbonation au niveau sectoriel et/ou au niveau de l'entreprise (soutien/refus) ;
- c) Les stratégies syndicales par rapport aux effets possibles de la décarbonation sur l'emploi (proactif/réactif, c'est-à-dire planification anticipative ou réaction à des mesures déjà mises en œuvre ou sur le point de l'être).

Dans la deuxième étape de l'analyse, nous avons comparé les exemples de cas étudiés afin d'identifier les similitudes et les différences [DOT, 1994]. En accord avec Rich [RIC, 1992, p. 785], cette étape a permis de « classer et comparer » les stratégies et de les « regrouper en types de catégories ». Sur la base de la catégorisation qui en résulte, nous avons identifié trois types de stratégies syndicales dans le secteur de l'industrie manufacturière et de l'énergie en Europe en ce qui concerne la décarbonation de l'économie : le refus, les attitudes ambiguës et le soutien.

3. Typologie des stratégies syndicales

Les trois stratégies syndicales par rapport à la décarbonation mises en évidence correspondent à des constructions idéal-typiques qui se retrouvent rarement telles quelles dans la réalité sociale, mais qui condensent des tendances et des développements à l'œuvre dans le monde social [WEB, 1968]. Les trois types de stratégies que nous avons identifiés permettent de réfléchir aux facteurs qui déterminent les prises de positions syndicales face à la décarbonation.

3.1. Le refus de la décarbonation

Un premier type de stratégie syndicale par rapport aux politiques climatiques consiste à refuser nettement les mesures de décarbonation au niveau sectoriel et/ou de l'entreprise. Cette stratégie peut impliquer une remise en cause du consensus scientifique sur le changement climatique. Les syndicats qui mettent en œuvre de telles stratégies ne participent généralement pas non plus à la planification des transitions professionnelles liées à la décarbonation.

Pendant longtemps, les syndicats polonais représentant les travailleurs du charbon et des mines étaient l'exemple emblématique d'une telle stratégie. S'ils ont évolué dans leurs prises de positions dans la période la plus récente, les syndicats polonais des mineurs continuent à adopter des postures obstructionnistes face à la décarbonation, marquées par une volonté de temporisation et le scepticisme vis-à-vis des politiques climatiques.

Depuis les années 1990, les syndicats polonais se sont ouvertement prononcés contre la politique climatique de l'UE. En même temps, ils se sont engagés pour que l'approvisionnement en électricité du pays continue à être assuré principalement par le charbon (environ 60% de la production d'électricité repose sur le charbon en Pologne). Au sein du mouvement syndical polonais, les travailleurs du charbon et des mines sont très influents : le taux de syndicalisation dans le secteur est de près de 90%, alors qu'il est tombé à 13% en 2017 en moyenne nationale, et que le taux de couverture des conventions collectives est également très faible [CZA, 2019].

Lors d'une réunion précédant la conférence sur le climat à Katowice en Pologne en 2018, les trois principaux syndicats polonais, Solidarność, l'Entente nationale polonaise des syndicats (OPZZ) et le

Forum des syndicats (FZZ), ont réclamé une analyse des coûts et des effets sur l'emploi des politiques climatiques, en affirmant : « chaque pays devrait être en mesure de produire de l'énergie à partir des combustibles qui se trouvent sur son territoire, afin de produire de la chaleur et de l'électricité bon marché pour son économie » [NSZZ, 2018]. Les syndicats polonais se sont ainsi ouvertement opposés aux positions en faveur de politiques climatiques ambitieuses des organisations syndicales internationales, auxquelles elles appartiennent (Confédération syndicale internationale et Confédération européenne des syndicats).

Au moins dans le cas de NSZZ Solidarność, l'opposition à la décarbonation de l'économie est allée de pair avec la négation du changement climatique d'origine humaine. Un représentant de cette organisation, chargé des questions environnementales, qui travaille en étroite collaboration avec les syndicalistes mineurs sur les politiques climatiques, a ouvertement mis en doute le consensus scientifique sur le changement climatique, le qualifiant de « point de vue extrême » (Entretien, NSZZ Solidarność, 2020). En ce qui concerne la nécessité générale d'atténuer le changement climatique, il a affirmé :

« J'ai l'impression que dans de nombreux cas, le mouvement syndical international et, dans une certaine mesure, le mouvement syndical européen sont non seulement devenus les otages des idées sur le climat, mais se sont rangés du côté d'organisations et de mouvements qui agissent contre les intérêts des travailleurs. [...] Tout au long de l'histoire de l'humanité, nous n'avons pas été en mesure d'influencer la température, mais l'humanité a toujours possédé une remarquable capacité d'adaptation. [...] Nous nous concentrerons tous sur l'idée que nous devons arrêter le changement climatique, mais c'est comme si on essayait d'inverser le courant d'une rivière avec un bâton. » (Entretien, NSZZ Solidarność, 2020)

Les positions défendues par les syndicats de mineurs polonais associent des considérations liées aux pertes d'emplois potentielles liées à la décarbonation et des arguments sur la souveraineté énergétique nationale, qui sont largement répandus dans la société polonaise [SZU, 2024]. Après avoir refusé pendant des décennies toute concession, les syndicats polonais se sont néanmoins mis d'accord avec le gouvernement polonais en septembre 2020 sur un plan de sortie du charbon d'ici 2049 (après avoir initialement demandé de reporter la fermeture des mines à 2060).

Dans un contexte de tensions géopolitiques et d'incertitudes sur l'approvisionnement en énergie, mais aussi de montée de l'extrême droite à l'échelle internationale, qui prône des formes de déni du changement climatique ou d'inaction climatique, il reste à voir si des attitudes syndicales de refus de la décarbonation, qu'on avait pu croire relever du phénomène résiduel, vont devenir plus fréquentes. Par ailleurs, la diffusion d'attitudes d'attentisme climatique, qui ne nient pas nécessairement le changement climatique, mais qui prônent l'inaction et sèment le doute sur les solutions disponibles [HAR, 2024], pourraient également avoir des répercussions sur les prises de positions de certaines organisations syndicales. De telles positions peuvent être adoptées en particulier dans des territoires mono-industriels ou dans les industries les plus directement concernées par la décarbonation. La principale confédération syndicale bulgare, la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (KNSB), a par exemple qualifié en novembre 2022 de « scénario extrême » l'arrêt des centrales thermiques au charbon, qui produisent 40 % de l'énergie électrique bulgare, à l'horizon 2030-38, malgré la perspective d'investissements à travers le Fonds pour une transition juste de l'UE [BUL, 2022].

3.2. L'ambiguïté, stratégie la plus courante

Une deuxième stratégie consiste à naviguer entre le refus et le soutien à la décarbonation, dans une attitude essentiellement ambiguë. Cette stratégie voit les syndicats accepter le consensus scientifique sur le changement climatique et soutenir en principe la nécessité de la décarbonation. En même temps, ils tentent de minimiser l'ampleur de la réglementation, soutiennent des approches graduelles et sont plutôt réticents à envisager les conséquences possibles de la transition écologique sur l'emploi. Il s'agit d'une position fréquemment adoptée par les syndicats dans la période récente ; elle peut aller de pair avec des stratégies de lobbying conjoint avec les employeurs, qui aboutissent à ce que le politologue

[MIL, 2020] appelle une « double représentation » des intérêts fossiles, à la fois par les syndicats, qui exercent une pression sur la gauche politique, et par les employeurs, qui exercent une pression sur la droite politique.

Un exemple d'une telle stratégie ambiguë est la position des syndicats de la sidérurgie, réunis au sein de la fédération européenne de branche IndustriAll Europe³, sur la réforme du système européen d'échange de quotas d'émission (SEQE), adoptée en février 2018. Le SEQE fixe des objectifs de réduction des émissions obligatoires pour les installations industrielles et les centrales électriques. La sidérurgie est un secteur important pour la réduction des émissions, car elle est à l'origine d'environ 5 % des émissions mondiales de CO₂. Lors du débat sur la réforme du SEQE, IndustriAll Europe et sa principale organisation membre, le syndicat allemand de l'industrie IG Metall, ont critiqué les objectifs de la politique climatique de l'UE, les jugeant trop ambitieux et demandant l'allocation de davantage de quotas d'émission gratuits. Un responsable d'IndustriAll Europe, en charge de la sidérurgie, a affirmé son soutien de principe à la décarbonation, mais a souligné en même temps que l'objectif principal de son organisation était de gagner du temps :

« Nous nous sommes beaucoup appuyés sur les délégués dans les entreprises, qui connaissaient ces questions mieux que nous. Ils nous ont dit : écoutez, les patrons n'ont pas tort sur tout. Quand il s'agit de réduire les émissions de CO₂, la Commission européenne va un peu trop loin. Nous ne sommes pas en mesure d'atteindre les objectifs - et si nous sommes contraints de les atteindre, ce sera la fin de la sidérurgie en Europe. [...] Des investissements importants sont nécessaires pour atteindre les objectifs d'émission, nous devons nous donner du temps pour cela. Les patrons ont toutefois été un peu plus durs que nous sur ce point. Nous avons dit que les objectifs de réduction doivent être atteints à un moment donné, mais nous avons besoin de temps pour cela. » (Entretien, IndustriAll Europe, 2018)

La position d'IndustriAll Europe sur la réforme du SEQE visait à limiter l'impact des mesures de décarbonation à plusieurs égards, plaident pour une large allocation gratuite d'émissions, une moindre réduction du plafond d'émissions et un calcul plus favorable des références sectorielles qui reflètent la performance moyenne des installations les plus efficientes (*sectoral benchmarks*). Cela a conduit à une collaboration étroite entre IndustriAll Europe et l'association européenne des producteurs sidérurgiques Eurofer⁴, qui a permis de développer des positions communes sur des questions clés. En outre, des syndicats de la sidérurgie ont participé à une manifestation organisée par Eurofer à Bruxelles en février 2016. De nombreuses organisations affiliées à IndustriAll, parmi lesquelles Force ouvrière et la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres en France, ont participé à cette manifestation organisée par Eurofer, alors que la CGT et la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ont choisi de ne pas appeler à manifester.

La stratégie des syndicats dans l'industrie automobile par rapport aux normes européennes d'émission de CO₂ pour les voitures et les camionnettes constitue un autre exemple de stratégie ambiguë. Sans remettre en question la nécessité de réduire les émissions, le plus important syndicat du secteur privé au Royaume-Uni Unite ou IG Metall défendaient avant tout des préoccupations liées à l'emploi et plaident pour des approches graduelles au cours des débats menés sur les normes d'émissions durant les années 2010. De concert avec les constructeurs automobiles, les syndicats se sont prononcés en faveur d'objectifs de réduction des émissions de CO₂ inférieurs à ceux qui ont finalement été adoptés par l'UE en janvier 2019 [IND, 2017]. Depuis lors, les prises de positions des syndicats par rapport à l'électrification du parc automobile en Europe ont varié en fonction des

³ Affiliée à la Confédération européenne des syndicats (CES), IndustriAll Europe est une fédération européenne de branche qui représente des organisations syndicales nationales de l'industrie manufacturière, de l'énergie et des mines.

⁴ Représentant à la fois des associations nationales d'employeurs et des entreprises individuelles, Eurofer est l'organisation européenne des employeurs de la sidérurgie. Elle participe au dialogue social européen sectoriel dans le domaine de la sidérurgie.

politiques publiques, de l'évolution des ventes de véhicules électriques et de la conjoncture économique. Certains syndicats, comme l'IG Metall, ont pivoté vers des positions marquées de soutien à la construction de véhicules électriques, tandis que d'autres organisations syndicales, à l'exemple de Force ouvrière, ont opté pour des attitudes plus critiques, au nom de la défense des emplois existants. Le lobbying d'un certain nombre de constructeurs automobiles a amené la Commission européenne à proposer en mars 2025 un délai de trois ans pour la mise en œuvre des objectifs de réductions des émissions de CO₂, évitant aux constructeurs automobiles de payer des amendes.

Les stratégies ambiguës, qui se situent entre le refus et le soutien, visent donc à façonner les politiques climatiques sans les remettre ouvertement en question. Cette stratégie semble être actuellement la plus répandue parmi les syndicats européens de l'industrie manufacturière. Le problème est que de telles positions ambiguës ou tendant vers l'attentisme, liées à l'idée d'une transition longue et graduelle, deviennent de moins en moins tenables avec l'accélération de la crise climatique, qui va rendre de plus en plus nécessaires des mesures abruptes [PIS, 2021].

3.3. Le soutien à la décarbonation

La troisième stratégie se caractérise par un soutien à la décarbonation ; cette stratégie s'accompagne d'une approche proactive (plutôt que réactive) de la transition écologique. Un exemple en est la « Déclaration pour une transition énergétique juste » (*Just Energy Transition Statement*), signée en 2017 par les participants au dialogue social européen dans le secteur de l'énergie⁵, qui sont du côté des employeurs, la Fédération européenne de l'industrie électrique Eurelectric⁶ et du côté des syndicats, la Fédération syndicale européenne des services publics (EPSU) et IndustriAll Europe. Bien que non contraignantes, de telles déclarations communes, visant à influencer les politiques européennes, sont le résultat fréquent du dialogue social européen sectoriel. La déclaration définit la transition juste comme « une combinaison de plans, de politiques et d'investissements qui permettent au secteur de décarboner d'une manière efficiente, tout en garantissant que les effets négatifs potentiels sur les entreprises, l'emploi et les conditions de vie soient anticipés et atténués » [EUR, 2017]. La déclaration contient des recommandations en termes de politiques à mettre en œuvre au niveau des entreprises, qui se concentrent principalement sur la formation continue, la reconversion professionnelle et la création d'emplois, tout en appelant à des investissements européens supplémentaires. Depuis lors, d'autres organisations syndicales ont développé ou signé des déclarations de transition juste dans le cadre du dialogue social européen sectoriel, dont le point commun est souvent l'exigence d'investissements publics pour accompagner la transition écologique [HAS, 2023]. Dans le secteur de la production de gaz, l'association des employeurs Eurogas⁷ et les fédérations européennes de branche IndustriAll Europe et EPSU ont signé une déclaration conjointe dans laquelle elles s'engagent entre autres à anticiper les effets sur l'emploi de la transition vers la neutralité carbone [EURO, 2020]. En Italie, des accords entre l'électricien Enel et les syndicats ont permis d'anticiper et d'accompagner les restructurations induites par la transition énergétique, garantissant la sécurité de l'emploi et l'employabilité, notamment lors de la fermeture de centrales thermiques dans le cadre du projet Futur-e⁸. Les travailleurs des sites fermés ont été affectés à d'autres services d'Enel, dans le cadre d'un

⁵ Des comités de dialogue social sectoriels ont été introduits au niveau de l'UE en 1998. Composés de représentants des organisations d'employeurs et des syndicats, ils peuvent adopter des positions communes visant à influencer la politique européenne, mais aussi des accords-cadres, dont le but est d'améliorer les conditions de travail au niveau sectoriel [DEG, 2018].

⁶ Représentant des associations nationales d'employeurs, Eurelectric est une organisation européenne d'employeurs, qui participe au dialogue social sectoriel européen dans le domaine de la production et distribution de l'électricité.

⁷ Représentant à la fois des associations nationales d'employeurs et des entreprises individuelles, Eurogas est une organisation européenne d'employeurs. Elle participe au dialogue social sectoriel européen dans le domaine de la production et distribution du gaz.

⁸ Le projet Futur-e du producteur d'électricité Enel vise la reconversion de 23 centrales à charbon et d'une mine en Italie. L'initiative s'inscrit dans le cadre de l'objectif d'Enel de fermer ses centrales à charbon d'ici 2027, et d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2040 [COM, 2024].

marché du travail interne, en combinaison avec des programmes de formation et de requalification [RUG, 2019].

En 2022, IndustriAll Europe a publié un manifeste, dans lequel la fédération de branche européenne explique ce qu'elle entend par transition juste. Ce manifeste [IND, 2022] réclame entre autres une politique industrielle à même de soutenir le changement, des investissements publics, le renforcement de la négociation collective et du dialogue social, un cadre juridique européen pour un changement structurel équitable ainsi que des politiques de qualification pour les travailleurs concernés.

Un autre exemple de stratégie de soutien, dans le cadre d'une convergence entre syndicats et organisations environnementales, est le « Pacte social et environnemental », signé en 2019 par plusieurs syndicats français (CFDT, Union Nationale des Syndicats Autonomes, Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) et des ONG du secteur social et environnemental. Le président de la CFDT, Laurent Berger, a joué un rôle de premier plan dans la communication publique du pacte, en collaboration avec l'ancien ministre de l'environnement, Nicolas Hulot. Le pacte, qui a été commenté positivement par les médias dans le contexte des manifestations des gilets jaunes, préconise l'introduction d'une taxe sur le CO₂, l'arrêt de la construction de voitures à moteur à combustion et un soutien social pour atténuer les éventuels effets négatifs sur l'emploi de la transition écologique.

En 2020, la CGT s'est également engagée dans des coalitions avec des organisations environnementales à travers l'appel « Plus jamais ça », qui s'est prolongé par l'« Alliance écologique et sociale ». Cette initiative a publié un « Plan de sortie de crise » en mai 2020, durant la première vague de la pandémie du Covid-19, plaident pour une reconversion écologique des activités carbonées ainsi que pour l'arrêt des subventions publiques aux énergies fossiles et aux « industries fortement polluantes » [CGT, 2020]. En parallèle, ce document a réclamé des projets de reconversion professionnelle pour les salariés concernés et des investissements publics dans la transition. Malgré la publication ultérieure d'un rapport préconisant notamment une « relocalisation solidaire » d'activités industrielles en France, cet engagement a suscité une virulente remise en cause de la direction de la CGT lors du congrès confédéral de 2023.

4. Les syndicats et la décarbonation de l'économie

Quelle que soit la manière dont les syndicats abordent la décarbonation de l'économie, ils risquent de s'exposer à des critiques. S'ils soutiennent des mesures ambitieuses de décarbonation, des groupes de travailleurs pourraient se détourner des syndicats, en raison des potentielles pertes d'emploi liées à ces mesures. De plus, les entreprises pourraient blâmer les syndicats si les mesures de décarbonation entraînent une baisse de leur profitabilité. En revanche, si les syndicats privilégiennent la préservation de l'emploi, potentiellement au détriment de l'environnement, ils risquent de faire l'objet de critiques au sein de la société dans son ensemble.

Alors que peu de syndicats se positionnent explicitement pour ou contre les mesures de décarbonation de l'économie, la plupart des stratégies se situent entre les deux extrêmes. Les stratégies ambiguës peuvent donc être considérées comme une tentative des syndicats de concilier les objectifs liés à l'emploi et à l'environnement. Toutefois, les stratégies par rapport à la décarbonation peuvent varier au sein d'une même organisation syndicale, en fonction des questions à débattre, de la conjoncture économique, des politiques publiques, des intérêts sectoriels et de la dynamique de négociation, comme le montre l'exemple d'IndustriAll Europe, qui a poursuivi une stratégie ambiguë dans le secteur de la sidérurgie et une stratégie de soutien dans le secteur de l'énergie. Cela souligne le fait que les stratégies identifiées doivent être considérées comme un continuum ; le refus, les attitudes ambiguës et le soutien ne sont pas nécessairement observés à l'état pur dans la réalité.

La question de savoir si les syndicats doivent se concentrer uniquement sur les intérêts de leurs membres ou prendre en compte un éventail plus large d'intérêts fait depuis longtemps l'objet de discussions. Bok et Dunlop [BOK, 1970, p. 86] ont forgé le concept de syndicalisme responsable ; un

syndicalisme qui suit ce principe se caractérise par le fait qu'il « répond aux intérêts de ses membres [...], traite équitablement les individus et les minorités en son sein et tient dûment compte des intérêts légitimes de ceux qui se trouvent en dehors de ses murs. » En Allemagne, où l'action syndicale se concentre surtout sur les branches professionnelles, des chercheurs ont plaidé pour un élargissement du mandat syndical ; les questions politiques et culturelles devraient être davantage thématisées et intégrées dans les processus de décisions syndicaux, tout comme les sphères de vie situées hors de l'entreprise [LEI, 1993 ; NEG, 2004]. En France, cette question se pose en des termes légèrement différents parce que les syndicats y ont davantage maintenu leurs structures interprofessionnelles et conçoivent historiquement leur mission comme dépassant la défense de leurs seuls adhérents. Cependant les syndicats français connaissent également des mécanismes de prises de décision bureaucratiques, qui peuvent conférer une influence disproportionnée à des groupes d'adhérents fortement syndiqués et établis de longue date dans les organisations syndicales.

Concilier des intérêts potentiellement contradictoires par rapport à la décarbonation de l'économie est un défi pour les syndicats. Ces derniers doivent tenir compte de manière équilibrée des enjeux de la sauvegarde de l'emploi et de la protection du climat. La diversité des stratégies syndicales identifiées en matière de décarbonation soulève la question des facteurs qui les façonnent.

4.1. Intérêts sectoriels

Les intérêts sectoriels sont un facteur clé qui détermine les positions et stratégies des syndicats en matière de décarbonation. Les syndicats étant des organisations d'adhérents et soumis à des logiques électives, l'un de leurs principaux objectifs est de défendre les intérêts des groupes de travailleurs qu'ils représentent, notamment en ce qui concerne le maintien des emplois et des conditions de travail. Cet intérêt central se reflète dans la prédominance de stratégies ambiguës : la nécessité de la décarbonation est acceptée, mais les syndicats s'efforcent de minimiser et/ou de retarder la réglementation correspondante. Parallèlement, des approches graduelles sont privilégiées, afin de gagner du temps et d'aménager les conséquences sociales de la transition.

Des travaux antérieurs en relations industrielles, portant sur des dilemmes similaires, soulignent l'importance des logiques de défense des intérêts des adhérents. Les syndicats ont souvent été prêts à faire des concessions pour préserver l'emploi de leurs membres et la compétitivité des entreprises, même si les concessions acceptées au niveau de l'entreprise (comme des salaires plus bas pour les nouveaux arrivants) allaient à l'encontre de la politique générale des syndicats et de principes tels que la protection de tous les travailleurs. Ce phénomène a été observé dans le cadre du débat sur les négociations donnant-donnant par concessions mutuelles (*concession bargaining*) aux États-Unis dans les années 1980 et 1990 [ART, 1991]. Le débat européen sur les réactions syndicales au recours au travail intérimaire à partir des années 2000 met également en évidence un phénomène similaire [MEY, 2013]. Les représentants des travailleurs au niveau des entreprises ont fréquemment accepté un important nombre de travailleurs intérimaires, afin de préserver le statut des travailleurs permanents [PUL, 2013 ; HOL, 2010]. En Allemagne, le terme de « wildcat cooperation » (coopération sauvage) a été utilisé pour désigner des logiques de coopération sauvage entre direction d'entreprise et comité d'entreprise (*Betriebsrat*), où « les travailleurs agissent dans leur intérêt restreint, lié à la santé et à la rentabilité de "leur" entreprise, tout en négligeant les intérêts de la classe ouvrière dans son ensemble » [ROG, 1995].

De manière similaire à ces débats, où les emplois et les conditions de travail du personnel en place ont été préservés au détriment d'autres travailleurs, dans le cas de la décarbonation de l'économie, les emplois existants sont protégés au détriment du climat ou de l'environnement. Cela pourrait expliquer pourquoi les stratégies ambiguës sont si répandues : même si l'importance des questions climatiques est reconnue (notamment pour signaler une prise en compte des intérêts de la société dans son ensemble), la priorité reste souvent la préservation des emplois et des conditions de travail des salariés en place. Selon un responsable de l'IG Metall, Hans-Jürgen Urban, ces considérations devraient constituer un point de départ, mais pas le point d'arrivée, de la réflexion stratégique des syndicats

[FRAU, 2021]. Cette approche explique également pourquoi, dans le passé, les syndicats n'ont souvent fait que réagir aux politiques de décarbonation, mais n'ont pas participé de manière proactive à la planification et à la gestion des mesures de décarbonation. Il reste également à voir si, et dans quelle mesure, la participation des syndicats à l'élaboration des « Plans territoriaux de transition juste » dans l'UE se traduira par un engagement plus proactif.

4.2. Identités syndicales

Les stratégies relevées sont également marquées par les identités collectives des différentes organisations syndicales. Hyman [HYM, 2001] a distingué trois identités syndicales idéal-typiques, en opposant les syndicats orientés vers le marché (le syndicalisme d'affaires), vers la classe (le syndicat comme acteur de la lutte des classes) et vers la société (le syndicat comme partenaire de l'intégration sociale).

Les syndicats orientés vers le marché se considèrent avant tout comme des acteurs du marché du travail, mettant l'accent sur les intérêts immédiats de leurs membres. Les intérêts d'autres groupes de travailleurs ou les intérêts de la société dans son ensemble n'occupent qu'une place secondaire ; cette approche pourrait favoriser des stratégies ambiguës ou de refus. On peut également supposer que des syndicats orientés vers le marché forment des coalitions avec les employeurs lorsqu'ils considèrent que leurs intérêts convergent. C'est ce que montre l'exemple de la coalition de lobbying entre IndustriAll Europe et Eurofer à l'occasion de la réforme du SEQE. Toutefois, certains syndicats membres d'IndustriAll Europe, davantage ancrés dans une perspective de classe, ont refusé de participer à la manifestation organisée par les employeurs, sans pour autant remettre en question la position globale adoptée par IndustriAll Europe sur le SEQE. Les syndicats orientés vers la classe soulignent l'antagonisme entre le travail et le capital, et privilégient donc une action indépendante. On peut donc s'attendre à ce qu'ils adoptent une posture critique face au lobbying conjoint avec les employeurs. C'est parmi les syndicats plutôt orientés vers la société que la probabilité d'intégrer les préoccupations sociétales - notamment en lien avec la crise climatique - est la plus forte. L'engagement d'EPSU - une fédération européenne de branche qui collabore de longue date avec des ONG dans des campagnes politiques - en faveur de la décarbonation dans le secteur de l'énergie en témoigne, tout comme les prises de position en faveur de politiques climatiques ambitieuses de la CFDT, confédération qui met traditionnellement en avant des notions comme « l'intérêt général » ou les « nouvelles solidarités ».

Le cadre théorique des identités syndicales fournit ainsi des éléments pour expliquer comment les syndicats naviguent entre le refus, les attitudes ambiguës et le soutien, et dans quelle mesure ils sont prêts à adopter des positions équilibrées entre les intérêts de leurs membres et les intérêts plus larges de la société. En particulier, les stratégies ambiguës largement répandues peuvent être situées entre les pôles du « marché » et de la « société », identifiés par Hyman [HYM, 2001], tandis que les syndicats orientés vers la « classe » peuvent être réticents à coopérer avec les employeurs. Il faut noter que les travaux d'Hyman [HYM, 2001] sur les identités syndicales sont encore largement ancrés dans les clivages idéologiques du 20^e siècle entre la social-démocratie, le communisme et le catholicisme social. L'érosion de ces courants idéologiques et des mouvements politiques qui en étaient les porteurs, ainsi que la montée de l'extrême-droite, y compris parmi les employés et les ouvriers [GRE, 2022], ont conduit à des recompositions des relations entre les syndicats et les partis politiques, remettant en question les modèles établis. Des réalignements peuvent notamment se produire à l'intersection des thèmes de la préservation des emplois existants, de la souveraineté énergétique nationale et de la contestation des politiques climatiques.

4.3. Conceptions de la démocratie syndicale

Un autre facteur qui influence les stratégies syndicales en matière de décarbonation est leur conception de la démocratie et du mandat syndical, qui est aussi liée aux inerties organisationnelles et aux processus de décision bureaucratiques, qui font que des secteurs avec une implantation syndicale plus ancienne et bien établie ont davantage de poids dans les processus de décisions internes. Lorsque

les syndicats doivent trouver un équilibre entre différents intérêts et objectifs de négociation, les mécanismes procéduraux et participatifs au sein des organisations jouent un rôle crucial. En effet, les syndicats peuvent être amenés à choisir ou à hiérarchiser entre les intérêts de différents groupes d'adhérents. Ainsi, pour définir sa position sur le SEQE, IG Metall a dû mettre en balance les intérêts des travailleurs de la sidérurgie et du secteur des énergies renouvelables. Le poids organisationnel plus important des travailleurs de la sidérurgie au sein du syndicat a contribué à faire pencher la balance en leur faveur [THO, 2021].

En outre, la question se pose de savoir comment les syndicats perçoivent les intérêts de leurs membres. Selon Brand [BRA, 2019], la compréhension de la crise climatique et de la nécessité de changements profonds pour y répondre pourrait être plus avancée parmi les travailleurs que ne le supposent les syndicats. Les intérêts et les revendications des adhérents, tels qu'ils sont formulés par les syndicats, doivent être considérés comme des constructions sociales qui sont façonnées par une multitude de facteurs - dont les interactions intra-organisationnelles et les structures socio-économiques [BOU, 1984].

L'élaboration des prises de positions et de stratégies cohérentes en matière de décarbonation peut également être entravée par des tensions potentielles entre les différents niveaux d'action où les syndicats sont actifs, car les positions syndicales au niveau local, sectoriel et national ne coïncident pas nécessairement. La décentralisation des structures de régulation, en particulier de la négociation collective, observée depuis de nombreuses années [MAR, 2015 ; ELL 2022], pourrait amener les représentants des travailleurs, tant au niveau sectoriel qu'au sein des entreprises, à agir de manière de plus en plus autonome et à privilégier avant tout leurs propres intérêts, dans une fragmentation des espaces de débat intra-syndicaux [DÖR, 2011 ; THO, 2017].

Conclusion

Les résultats de notre étude - qui se situe dans un contexte extrêmement dynamique - suggèrent que les stratégies syndicales en matière de décarbonation reposent avant tout sur des intérêts sectoriels, mais sont aussi influencées par les trajectoires historiques des différentes organisations et leurs conceptions de la démocratie syndicale. De manière générale, les syndicats semblent éprouver des difficultés à développer des positions et des stratégies qui répondent d'une manière équilibrée à la nécessité de décarboner l'économie et de préserver l'emploi.

La manière dont les syndicats se positionnent à l'égard de la décarbonation de l'économie offre à la fois des opportunités et des risques. D'une part, les syndicats ont la possibilité de se positionner comme des acteurs responsables qui organisent de manière proactive la transition écologique et contribuent ainsi à une transition juste. Le débat sur le climat peut ainsi représenter une opportunité de mettre à l'épreuve les notions et priorités syndicales héritées du passé [NIE, 2017 ; KEI, 2022]. Un tel positionnement pourrait contribuer à améliorer la perception publique du rôle des syndicats dans la société, et éventuellement permettre de recruter de nouveaux adhérents - y compris dans les secteurs «verts» de l'économie, qui bénéficient de la décarbonation. Des politiques de syndicalisation volontariste, visant les secteurs émergents de l'économie verte pour y améliorer les conditions de travail, auraient aussi pour conséquence de changer les termes des débats à l'intérieur des confédérations syndicales, en entraînant une meilleure représentation des groupes de salariés liés à l'économie verte. En établissant des liens avec les ONG environnementales, les syndicats pourraient montrer qu'ils ne limitent pas leur action aux domaines de l'emploi, des conditions de travail et des salaires, mais prennent aussi en compte les enjeux de la crise climatique. Pour ce faire, il est toutefois nécessaire de réunir ou de combiner différentes perspectives, en articulant les intérêts des adhérents et de la société dans son ensemble.

L'élaboration de positions et de stratégies syndicales tournées vers l'avenir en matière de décarbonation de l'économie gagnerait à s'appuyer sur trois angles d'approche complémentaires. Un premier angle concerne la (re)mobilisation du syndicalisme autour des différents domaines d'action

politique concernés par la décarbonation. Celle-ci réclame en effet des politiques publiques volontaristes dans un grand nombre de domaines, dont celui de la politique industrielle, du commerce international, de l'organisation de la mobilité, de l'aménagement du territoire, de la formation professionnelle et des systèmes de sécurité sociale. Un deuxième angle concerne le renforcement de la coordination intersectorielle au sein des organisations syndicales. Celle-ci permettrait d'identifier les points de convergence entre les intérêts souvent hétérogènes défendus par les différentes fédérations syndicales. Un troisième angle touche aux conceptions de la démocratie syndicale. Élaborer des positions cohérentes sur la décarbonation implique en effet de ne pas considérer le travail de représentation syndicale comme un simple reflet des attitudes ou préférences figées des différents groupes d'adhérents. La démocratie syndicale peut en effet aussi impliquer une confrontation des points de vue et la construction dialogique de synthèses revendicatives, dépassant les points de vue particuliers et les intérêts catégoriels [OFF, 1980].

Si l'emploi a jusqu'ici été le principal prisme par lequel les organisations syndicales ont abordé l'enjeu climatique, les salariés vont aussi être de plus en plus confrontés aux effets du changement climatique sur leur santé et la sécurité au travail. En effet, l'augmentation des températures moyennes et les événements climatiques extrêmes (vagues de chaleur, inondations, pénuries d'eau, incendies) ont un impact sur les conditions de travail et la productivité dans de nombreux métiers, en particulier s'ils sont exercés en plein air ou dans des locaux mal ventilés. Les travailleurs de la construction et de l'agriculture sont par exemple exposés au danger d'accumulation de chaleur corporelle et d'exposition aux rayons ultraviolets. Les questions de la santé-sécurité sur le lieu de travail sont un domaine d'action de très longue date du syndicalisme qui pourrait être revitalisé à la lumière des risques nouveaux ou renforcés par le changement climatique.

La question climatique révèle ainsi un certain nombre de faiblesses structurelles du syndicalisme et interroge son rôle dans l'entreprise et dans la société. Elle met en évidence des tensions internes liées à l'implantation inégale des syndicats et aux dynamiques de représentation, tout en soulignant la nécessité de dépasser une conception strictement catégorielle de l'action syndicale. Face à ces défis, le syndicalisme est confronté à un choix majeur : s'adapter pour peser dans les transformations en cours, ou risquer une marginalisation croissante. Loin d'être un enjeu périphérique, la question climatique apparaît dès lors comme un révélateur des mutations nécessaires du syndicalisme.

Bibliographie

- [ART, 1991] ARTHUR J., DWORKIN J. (1991) « Current topics in industrial and labor relations research and practice », *Journal of Management* 17(3), p. 515-551.
- [BOK, 1970] BOK D., DUNLOP J. (1970) *Labor and the American Community*, New York : Simon and Schuster.
- [BOU, 1984] BOURDIEU P. (1984) « La délégation et le fétichisme politique », *Actes de la recherche en sciences sociales* 52-53, juin 1984, p. 49-55.
- [BRA, 2019] BRAND U. (2019) « In der Wachstumsfalle: Die Gewerkschaften und der Klimawandel », *Blätter für deutsche und internationale Politik* 7, p. 79-88.
- [BUL, 2022] BULGARIAN NATIONAL RADIO (2022) « Bulgaria's largest trade union calls for revision of EU's Green Deal regarding coal », 7 novembre 2022, disponible sur : <https://bnr.bg/en/post/101674894/bulgaria-s-largest-trade-union-calls-for-revision-of-eus-green-deal-regarding-coal> (dernier accès le 11 mars 2025).
- [CGT, 2020] CGT ET AL. (2020) *Plan de sortie de crise*, disponible sur : <https://cdn.greenpeace.fr/site/uploads/2020/05/Le-plan-de-sortie-de-crise.pdf> (dernier accès le 17 mars 2025).
- [COM, 2024] COMMISSION EUROPÉENNE (2024) « Just Transition Platform – Project fiche : Futur-e », Luxembourg : Office des publications. https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/funding/just-transition-fund/project-fiches/project-fiche-futur-e.pdf (dernier accès le 16 avril 2025).
- [CZA, 2019] CZARZASTY J. (2019) « Collective bargaining in Poland : A near-death experience », in : Müller, T./Vandaele, K./Waddington, J. (éd.) *Collective Bargaining in Europe : Towards an Endgame*, Bruxelles : ETUI, p. 465-481.

- [DEG, 2018] DEGRYSE C. (2018). « Le dialogue social européen et les ambivalences de l'Europe sociale "triple A" » *La Revue de l'Ires*, 96-97(3), 65-84.
- [DÖR, 2011] DÖRRE K. (2011) « Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation », in Haipeter T., Dörre K. (éd.), *Gewerkschaftliche Modernisierung*, Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften, p. 267-301.
- [DOT, 1994] DOTY D., GLICK W. (1994) « Typologies as a unique form of theory building : Toward improved understanding and modelling », *Academy of Management Review* 19(2), p. 230-251.
- [ELL, 2022] ELLGUTH P., KOHAUT S. (2022) « Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung : Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021 », *WSI Mitteilungen* 04/2022, p. 328-337.
- [EUR, 2017] EURELECTRIC, INDUSTRIALL EUROPE, EPSU (2017) *Statement on a Just Energy Transition*, disponible sur : <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/JustEnergyTransition%20-%20leaflet.pdf> (dernier accès le 10 mars 2025).
- [EURO, 2020] EUROGAS, INDUSTRIALL EUROPE, EPSU (2020) *Joint Statement from the Social Partners of the European Sectoral Social Dialogue on Gas*, disponible sur : https://www.eurogas.org/wp-content/uploads/2020/11/SSDC-Gas_EN-1.pdf (dernier accès le 17 mars 2025).
- [FEL, 2014] FELLI R. (2014) « An alternative socio-ecological strategy? International trade unions' engagement with climate change », *Review of International Political Economy* 21(2), p. 372-398.
- [FRAU, 2021] FRANKFURTER RUNDSCHAU (2021) « Hans-Jürgen Urban über Gewerkschaften und Fridays for Future : „Wir brauchen einen radikalen Realismus“ », disponible sur : <https://www.fr.de/politik/fridays-for-future-gewerkschaft-radikale-realismus-hans-juergen-urban-90476440.html> (dernier accès le 11 mars 2025).
- [GAL, 2020] GALGÓCZI B. (2020) « Just transition on the ground : Challenges and opportunities for social dialogue », *European Journal of Industrial Relations* 26(4), p. 367-382.
- [GIEC, 2023] GIEC (2023) Sections, *Climate Change 2023 : Synthesis Report. Contribution of Working Groups I, II and III to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change* [Core Writing Team, H. Lee and J. Romero (éd.)], IPCC, Genève, p. 35-115.
- [GRE, 2022] GREEF S., OLIVE A., PERNOT J., SJÖLANDER J., TOSCANO E. (2022) *Rechtsextreme Parteien und sozialer Dialog. Herausforderungen für Gewerkschaften in Frankreich, Schweden, Italien und Deutschland*, Friedrich Ebert Stiftung.
- [HAR, 2024] HARRY S. J., MALTBY T., SZULECKI K. (2024) « Contesting just transitions : Climate delay and the contradictions of labour environmentalism », *Political Geography* 112, p. 103114.
- [HAS, 2023] HASSEL A., WEIL K. (2023) « Social partners in the green transition of the EU », *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung* 4, p. 15-34.
- [HOL, 2010] HOLST H., NACHTWEY O., DÖRRE K. (2010) « The strategic use of temporary agency work - Functional change of a non-standard form of employment », *Journal of Action Research* 6(1), p. 108-138.
- [HYM, 2001] HYMAN R. (2001) *Understanding European Trade Unionism : Between Market, Class and Society*, Londres : Sage.
- [IND, 2017] INDUSTRIALL EUROPE (2017) *Future CO₂ Emissions Standards for Passenger Cars*, disponible sur : https://news.industriall-europe.eu/documents/upload/2017/9/636409087106527167_PP%20CO2%20EmissionsFINALEXCOM0917%20EN.pdf (dernier accès le 11 mars 2025).
- [IND, 2022] INDUSTRIALL EUROPE (2022) *Manifeste pour une transition juste*, disponible sur : https://news.industriall-europe.eu/documents/upload/2022/10/638010866665588996_JT_May_Manifesto_short-FR.pdf (dernier accès le 10 mars 2025).
- [KEI, 2022] KEIL A., KREININ H. (2022) « Slowing the treadmill for a good life for all? German trade union narratives and social-ecological transformation », *Journal of Industrial Relations* 64(4), p. 564-584.
- [LEI, 1993] LEIF T., KLEIN A., LEGRAND H. (1993) *Reform des DGB. Herausforderungen, Aufbruchspläne, Modernisierungskonzepte*, Cologne: Bund-Verlag.
- [MAR, 2015] MARGINSON P. (2015) « Coordinated bargaining in Europe : From incremental corrosion to front assault? », *European Journal of Industrial Relations* 21(2), p. 97-114.
- [MEC, 2015] MECKLING J. (2015) « Oppose, support, or hedge? Distributional effects, regulatory pressure, and business strategy in environmental politics », *Global Environmental Politics* 15(2), p. 19-37.

- [MEY, 2013] MEYER D. (2013) *Gewerkschaften und Leiharbeit : Über den aktiven Umgang mit Leiharbeit bei der IG Metall*, Francfort-sur-le-Main : Transcript Verlag.
- [MIL, 2020] MILDENBERGER M. (2020) *Carbon Captured : How Business and Labor Control Climate Politics*, Cambridge, MA, MIT Press.
- [NEG, 2004] NEGT O. (2004) *Wozu noch Gewerkschaften?*, Göttingen : Steidl.
- [NIE, 2017] NIEDERMOSEN K. (2017) « Wenn wir nicht mehr wachsen, wie verteilen wir dann um? », *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 42, p. 129-145.
- [NSZ, 2018] NSZZ SOLIDARNOŚĆ, OPZZ ALL-POLAND ALLIANCE OF TRADE UNIONS, FZZ TRADE UNIONS FORUM (2018) *Statement of Trade Unions to the COP 24*.
- [OFF, 1980] OFFE C., WIESENTHAL H. (1980) « Two logics of collective action: Theoretical notes on social class and organizational form », in : Zeitlin M. (éd.), *Political Power and Social Theory*, Greenwich CT : JAI Press, p. 67-115.
- [PAT, 2002] PATTON M. (2002) *Qualitative Research and Evaluation Methods*, Thousand Oaks, CA : SAGE.
- [PIS, 2021] PISANI-FERRY J. (2021) « Climate policy is macroeconomic policy, and the implications will be significant », *Policy Briefs PB21-20, Peterson Institute for International Economics*.
- [PNU, 2024] PNUE (2024) *Emissions Gap Report 2024: No more hot air... please!*, Nairobi.
- [PUL, 2013] PULIGNANO V., DOERFLINGER N. (2013) « A head with two tales: Trade unions' influence on temporary agency work in Belgian and German workplaces », *International Journal of Human Resource Management* 24(22), p. 4149-4165.
- [RÄT, 2011] RÄTHZEL N., UZZELL D. (2011) « Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma », *Global Environmental Change* 21(4), p. 1215-1223.
- [RIC, 1992] RICH P. (1992) « The organizational taxonomy: Definition and design », *Academy of Management Review* 17(4), p. 758-781.
- [ROG, 1995] ROGERS J., STREECK W. (1995) « The study of works councils: concepts and problems », in: Rogers J. et Streeck W. (ed.), *Works Councils. Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago, Illinois: University of Chicago Press, p. 3-26.
- [RUG, 2019] RUGIERO S. (2019) « Decarbonisation in the Italian energy sector: the role of social dialogue in achieving a just transition – the case of Enel », in: Béla Galgóczy, *Towards a just transition: coal, cars and the world of work*, Bruxelles : ETUI, p. 109-133.
- [SKJ, 2013] SKJÆRSETH J., EIKELAND P. (2013) *Corporate Responses to EU Emissions Trading: Resistance, Innovation or Responsibility?*, Farnham : Routledge.
- [SZU, 2024] SZULECKI K., MALTBY T., SZULECKA J. (2024) « Climate obstruction in Poland: A governmental-industrial complex » in: Brulle R. J. et al. (éd.), *Climate Obstruction Across Europe*, Oxford : Oxford University Press, p. 186-213.
- [THO, 2017] THOMAS A. (2017) « Conglomerate unions and transformations of union democracy », *British Journal of Industrial Relations* 55(3), p. 648-671.
- [THO, 2021a] THOMAS A. (2021a) « Heart of steel: how trade unions lobby the European Union over emissions trading », *Environmental Politics* 30(7), p. 1217-36.
- [THO, 2021b] THOMAS A., PULIGNANO V. (2021b) « Challenges and prospects for trade union environmentalism », in: Räthzel, N., Stevis, D., Uzzel, D. (éd.), *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*, Cham: Palgrave Macmillan, p. 517-538.
- [THO, 2020] THOMAS A., DOERFLINGER N. (2020) « Trade union strategies on climate change mitigation: between opposition, hedging and support », *European Journal of Industrial relations* 26(4), p. 383-399.
- [WEB, 1968] WEBER M. (1968) « Die ‘Objektivität’ sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis », in: Weber M. (ed.), *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, Tübingen: J. C. B. Mohr, p. 146-214.