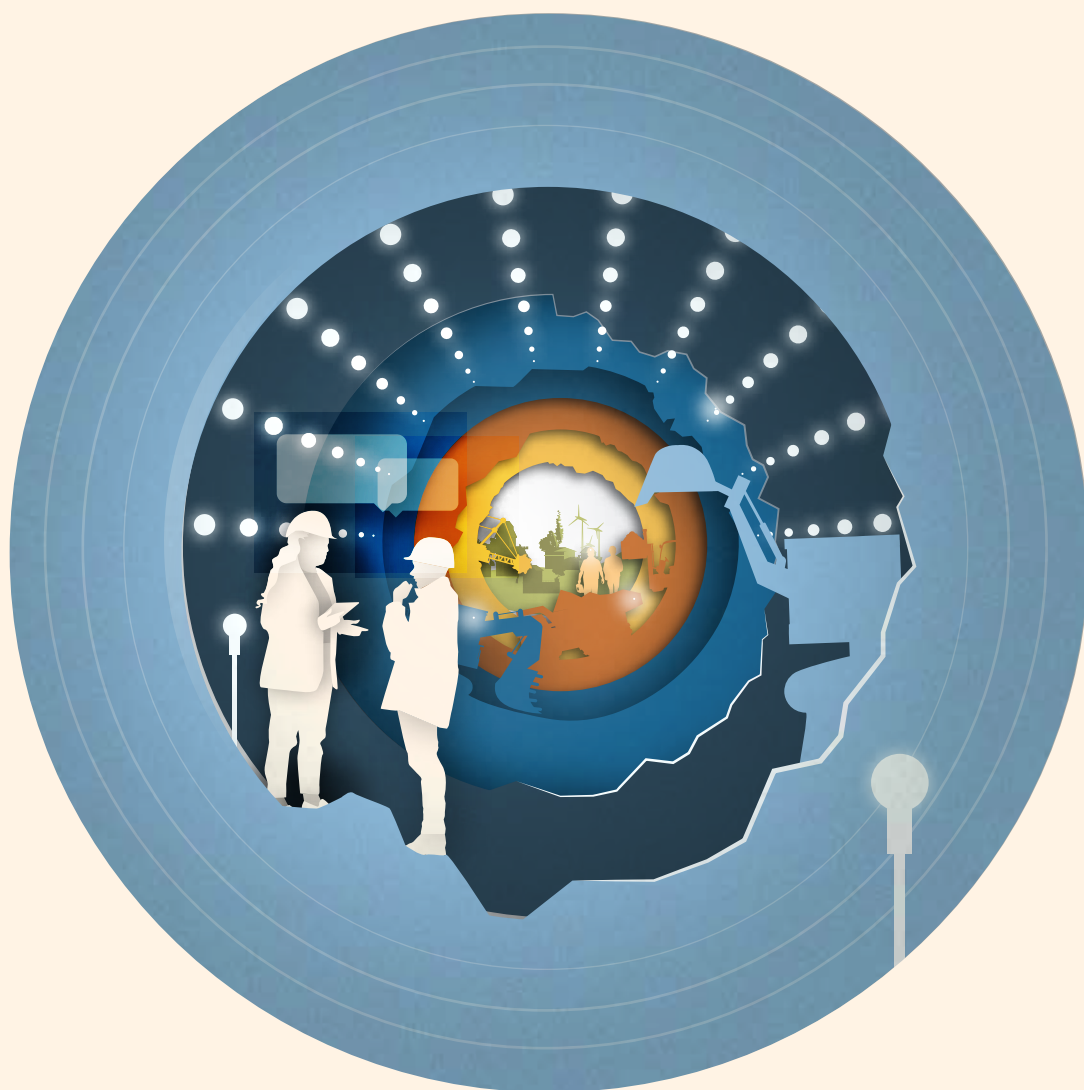


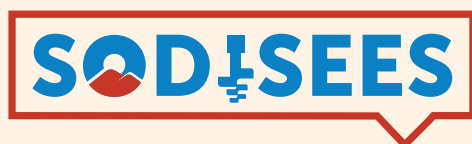
RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL POUR AMÉLIORER LES PRATIQUES DURABLES DANS LES INDUSTRIES EXTRACTIVES EUROPÉENNES



2025



Co-funded by
the European Union



**RENFORCER LE DIALOGUE
SOCIAL POUR AMÉLIORER LES
PRATIQUES DURABLES DANS
LES INDUSTRIES
EXTRACTIVES EUROPÉENNES**

AUTEURS

Raquel Barreiros – Syndex Consultores Ibérica
Fabien Couderc – Syndex Europe & International
Alexandre Fleuret – Syndex
Ana Isabel Martinez Garcia – Syndex



Ce projet a reçu un financement de l'Union européenne dans le cadre de la convention de subvention SOCPL-2022-SOC-DIALOG – Renforcer le dialogue social pour améliorer les pratiques durables dans les industries extractives européennes.

Avertissement: l'éditeur assume l'entière responsabilité de toute erreur ou omission. Le présent contenu ne reflète pas nécessairement les opinions de la Commission européenne. La Commission européenne ne saurait être tenue responsable de l'usage qui pourrait en être fait.

INDEX

INTRODUCTION	4
CONTEXTE ET DEFIS	5
DÉFINIR LA DURABILITÉ POUR LES INDUSTRIES EXTRACTIVES: UN SECTEUR A LA CROISÉE DES CHEMINS	5
DÉFIS À RELEVER PAR LE SECTEUR EN MATIÈRE DE DURABILITÉ	9
1. AMÉLIORER LE DIALOGUE SOCIAL	10
1.1. BONNES PRATIQUES ISSUES DU DIALOGUE SOCIAL ET DES SYSTÈME DE CONCERTATION SOCIALE POUR ATTEINDRE LA DURABILITÉ	14
2. COMMENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES EMPLOIS DE QUALITÉ ACCROISSENT L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR	30
2.1. BONNES PRATIQUES ISSUES DU DIALOGUE SOCIAL VISANT À AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ ET LA CONSERVATION DES TALENTS	31
3. INCLUSION ET DIVERSITÉ	49
3.1. BONNES PRATIQUES ISSUES DU DIALOGUE SOCIAL POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL	51
4. INNOVATION	52
4.1. BONNES PRATIQUES SUR L'APPLICATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE	53
5. FORMATION ET COMPÉTENCES	54
5.1. BONNES PRATIQUES ISSUES DU DIALOGUE SOCIAL VIAN À DÉVELOPPER LA FORMATION, LE RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES, LA RECONVERSION ET L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES	54
6. TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET PROCESSUS DE DÉCARBONATION	60
6.1. BONNES PRATIQUES ISSUES DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE	62
7. CONCLUSIONS	65
ANNEXE: RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE ENVOYÉ AUX PARTENAIRES SOCIAUX	67

INTRODUCTION

Les partenaires sociaux Euromines et industriAll Europe ont lancé fin 2023 un projet dans le cadre du processus de dialogue social sectoriel européen visant à favoriser le dialogue social pour améliorer les pratiques durables dans les industries extractives européennes. La durabilité constitue, en effet, le présent rapport le démontre à suffisance, un enjeu majeur pour ce secteur et ses travailleurs. Les représentants des partenaires sociaux des industries extractives attendent de ce projet qu'il poursuive au moins quatre objectifs:

- Donner un aperçu de la situation économique et sociale du secteur, et des défis à relever en termes de durabilité économique et sociale.
- Établir une évaluation commune des partenaires sociaux sur les défis à relever et sur le rôle que peut prendre le dialogue social pour y répondre.
- Identifier les bonnes pratiques en matière de dialogue social et de concertation sociale afin de mettre en œuvre des solutions durables pour le secteur.
- Fournir des outils pour un dialogue social efficace dans la mise en œuvre de solutions durables dans le secteur.

Syndex, avec les partenaires sociaux industriAll Europe et Euromines, a donc développé une approche technique et méthodologique qui s'appuie sur une perspective multidimensionnelle:

- Un programme complet de recherche documentaire et d'évaluation de la littérature afin de rassembler les connaissances et les données quantitatives nécessaires pour dresser un tableau global des enjeux du projet, notamment: la situation socio-économique du secteur et les tendances actuelles et futures des industries extractives en Europe en matière de durabilité, l'identification des pratiques et technologies durables et la présentation d'une vue d'ensemble du dialogue social et de la concertation sociale dans le secteur. La recherche documentaire est une première étape nécessaire et se poursuivra tout au long du projet, selon les besoins.
- Les données recueillies lors de la recherche documentaire ont été complétées par des données qualitatives, recueillies à l'aide de deux méthodes principales: des entretiens sélectionnés et des informations recueillies lors d'ateliers et de conférences. Trois ateliers ont été organisés à Séville, Stockholm et Katowice. Les acteurs du projet ont mené des entretiens sélectionnés tout au long du chemin.
- Syndex, en collaboration avec les partenaires sociaux, a conçu une enquête envoyée aux membres des deux organisations participant au projet. Les résultats de cette enquête ont permis d'obtenir davantage de données qualitatives et quantitatives, d'identifier des cas pertinents et de fournir du matériel pour les ateliers. Ces résultats sont présentés dans le présent rapport.

Le présent rapport décrit le contexte présent et les défis de durabilité que doit relever le secteur extractif. Il explore six enjeux sociaux clés – l'attractivité, l'inclusion, l'innovation, la formation et les compétences, la transition écologique et le dialogue social – illustrés à travers des exemples concrets.

CONTEXTE ET DÉFIS

DÉFINIR LA DURABILITÉ POUR LES INDUSTRIES EXTRACTIVES: UN SECTEUR A LA CROISÉE DES CHEMINS

L'ONU¹ déclare ce qui suit:

«L'extraction des minéraux du sol présente des opportunités, des défis et des risques pour le développement durable. Les minéraux sont essentiels au bien-être humain et jouent un rôle fondamental pour pratiquement tous les secteurs de l'économie. L'exploitation minière présente cependant des défis et des risques critiques pour la durabilité. [...] Les problèmes et les risques environnementaux et sociaux que pose l'exploitation minière génèrent de plus en plus de conflits entre les sociétés minières et les communautés locales.

[...] Les activités minières peuvent également contribuer au développement durable, en particulier à sa dimension économique. Elles peuvent générer des recettes fiscales pour un pays, stimuler la croissance économique, créer des emplois et contribuer à la construction d'infrastructures. L'exploitation minière produit donc des implications à la fois positives et négatives sur les Objectifs de développement durable (ODD), avec des impacts particulièrement forts sur 11 des 17 ODD».



¹ Managing mining for sustainable development. A sourcebook, PNUD, avril 2018

Si certains minéraux sont essentiels à la transition vers une économie verte², la prise de conscience croissante des impacts environnementaux et les appels collectifs en faveur d'une meilleure durabilité conduisent à une période de transformation dans l'industrie minière, où les entreprises opèrent une transition vers des activités plus respectueuses de l'environnement. En effet, en raison de l'impact que les activités minières peuvent avoir sur l'environnement naturel, les entreprises minières réfléchissent constamment à la manière dont elles peuvent améliorer leurs performances environnementales.

De plus, comme l'indique l'AIE, au-delà des questions environnementales:

«Le développement minier, s'il est mal géré, peut avoir une multitude de conséquences négatives, notamment... des répercussions sociales liées à la corruption et à l'utilisation abusive des ressources publiques, des décès et des blessures parmi les travailleurs et la population, des violations des droits humains, notamment le travail des enfants, et des répercussions inégales sur les femmes et les filles».

Les entreprises ont donc tout intérêt à s'attaquer aux préjudices environnementaux et sociaux afin de réduire les risques et de conserver leur licence sociale d'exploitation, en cette période de redéfinition du «contrat social» des opérateurs miniers. Aujourd'hui, nous observons que:

-  Les attentes liées à la prise en compte et l'atténuation des risques liés aux droits humains sont de plus en plus élevées;
-  Les investisseurs à travers le monde se préoccupent de plus en plus des implications et des impacts sur les communautés;
-  La société civile et les groupes militants intensifient leur mobilisation;
-  Les attentes des gouvernements évoluent également. Elles s'éloignent du nationalisme basé sur les matières premières, fondé sur le versement de redevances, et s'orientent vers des formes plus complexes de partage des bénéfices et de création de valeur locale.

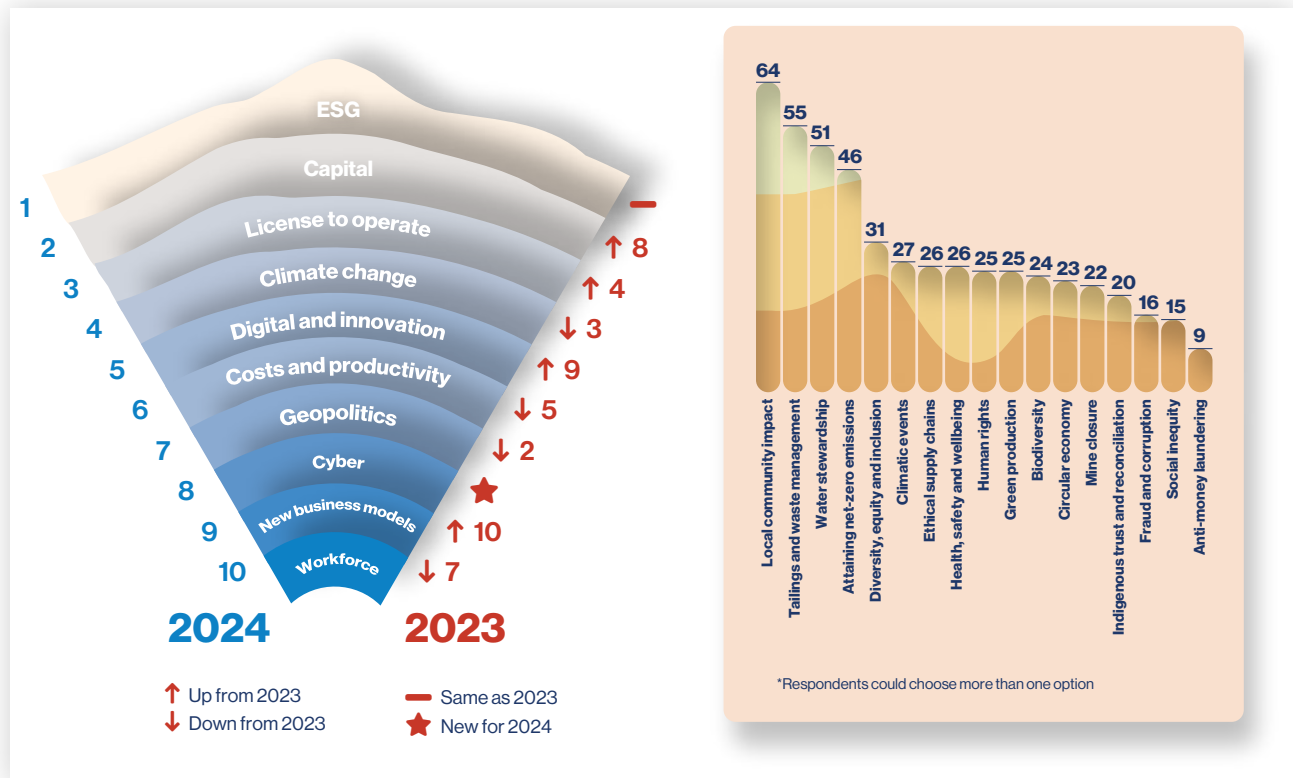
Nous assistons donc à un glissement. D'une approche consistant à «ne pas nuire» (atténuer les impacts environnementaux et sociaux, par exemple), nous passons à une recherche active d'impacts sociaux positifs. Cela explique pourquoi les parties prenantes se montrent de plus en plus attentives aux questions ESG. Plusieurs études confirment cette évolution³. Elles soulignent que la mise en œuvre correcte d'une approche ESG constitue aujourd'hui le plus grand risque pour les sociétés minières. En effet, le fait de ne pas répondre à ces exigences sociales pourrait non seulement nuire à leur réputation, mais aussi entraîner des difficultés pour lever des capitaux, voire engager leur responsabilité juridique. L'approche ESG constitue cependant une magnifique occasion

² «La croissance de l'approvisionnement en minéraux joue non seulement un rôle essentiel dans la transition vers les énergies propres, mais elle est également très prometteuse pour sortir de la pauvreté certaines des populations les plus démunies du monde». Source: Rapport spécial *The Role of Critical Minerals in Clean Energy Transitions* (Le rôle crucial des minéraux dans la transition vers les énergies propres), AIE, mars 2022.

³ *Top 10 business risks and opportunities for mining and metals in 2024*. EY.

de se différencier et de concrétiser des améliorations susceptibles de générer de la valeur à long terme pour toutes les parties prenantes.

Un engagement ESG fort devient donc essentiel pour obtenir des permis d'exploitation et peut aussi devenir un avantage.



Face à cette situation, nous pouvons identifier aujourd'hui un large éventail de défis en matière de durabilité pour les opérations minières:

- La **réduction de l'empreinte carbone du secteur minier**, celui-ci englobant un large éventail d'activités, de l'extraction au transport et au traitement, qui génèrent des émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre.
- La **conservation de l'eau**, l'eau étant largement utilisée pour le traitement des minéraux, la suppression des poussières et les processus d'extraction. Les pratiques durables concernant l'eau sont donc vitales, non seulement pour la préservation des écosystèmes locaux, mais aussi pour la viabilité à long terme de l'industrie.
- La **réhabilitation des sites** constitue un aspect crucial de l'exploitation minière responsable. Elle garantit la restauration des écosystèmes perturbés par les activités minières. La réhabilitation implique la lutte contre l'érosion des sols, la replantation de la végétation indigène et la remise en état des terres dégradées. L'impact de l'exploitation minière sur l'environnement va au-delà de l'extraction, ce qui rend la réhabilitation effective des sites un défi de durabilité majeur.
- Un **engagement communautaire efficace** est crucial pour les sociétés minières désireuses de trouver un juste équilibre entre les avantages économiques de leurs activités et la minimisation des impacts négatifs sur les communautés locales.

L'acceptabilité sociale dépend de plusieurs facteurs. Ces derniers incluent la promotion de relations positives, la prise en compte des préoccupations, l'implication active des communautés locales dans les processus décisionnels, et l'établissement d'une relation de confiance grâce à la transparence de la communication et de la coopération avec les parties prenantes locales.

- La **préservation de la biodiversité**, car les activités minières interfèrent souvent avec divers écosystèmes, ce qui soulève des inquiétudes quant à leur impact sur la biodiversité. Les entreprises doivent donc évaluer ces impacts et explorer des mesures permettant à l'exploitation minière de coexister harmonieusement avec les habitats naturels.
- La **chaîne d'approvisionnement minière** (extraction, traitement, transport et livraison) joue un rôle pivot dans la détermination de l'impact environnemental global de l'industrie. Les nombreuses étapes impliquées produisant divers impacts environnementaux, nous devons répondre aux préoccupations en matière de durabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement afin de minimiser les effets négatifs sur les écosystèmes et les communautés.

Compte tenu de ces défis, si le chemin vers la durabilité semble complexe, il reste néanmoins nécessaire pour que l'industrie minière puisse garantir sa pertinence et sa résilience face à une société mondiale en pleine évolution. Elle doit aussi assurer l'acceptation sociale de ses activités.

L'acceptabilité sociale correspond à la capacité d'une exploitation minière de gagner et de maintenir l'acceptation informelle de ses activités au sein des communautés locales et de la société dans son ensemble. Toutes les parties prenantes minières, par conséquent, procèdent au réexamen de leurs stratégies opérationnelles et RSE pour:

- Se concentrer sur la durabilité et les performances ESG;
- Soutenir le développement d'une gamme plus diversifiée de minéraux, en plaçant un accent particulier sur les métaux et minéraux pertinents pour la transition écologique et numérique;
- Promouvoir davantage la décarbonation et la numérisation du secteur, en encourageant les sources d'énergie plus propres et davantage d'innovation;
- Créer des chaînes d'approvisionnement plus résilientes et améliorer l'efficacité des ressources;
- Développer les compétences pour garantir une main-d'œuvre diversifiée et qualifiée.

La question de la durabilité revêt une importance particulière en Europe. En effet, les matières premières s'avèrent indispensables à l'économie de l'Union, mais aussi à un large éventail de technologies, dont certains secteurs stratégiques ne peuvent se passer. On compte parmi celles-ci les énergies renouvelables, le numérique, l'aérospatiale et la défense. La Loi sur les

matières premières critiques (CRMA) met l'accent sur la question de la durabilité⁴ et oblige donc les entreprises à renforcer leurs politiques en la matière.

Les parties prenantes européennes concernées par le champ d'application de ce projet soulignent l'importance d'accroître la durabilité des industries extractives européennes lorsqu'elles identifient leurs principaux défis⁵:

«Mettre en place les conditions pour garantir une exploitation minière durable, efficace et socialement équitable», «Améliorer l'image sociale de ces industries et améliorer les conditions de travail, en tenant compte des différents risques auxquels sont exposés les travailleurs et l'environnement social», «Sensibiliser l'entreprise elle-même afin de démontrer aux régions minières qu'elle se soucie de la santé de ses travailleurs et de l'environnement», «Accroître la responsabilité sociale de l'industrie afin de garantir la souveraineté européenne et d'empêcher les relocalisations», «Offrir un développement durable et respecter l'environnement tout en étant une entreprise rentable».

À l'échelon européen, cet enjeu de la durabilité se doit néanmoins d'être abordé parallèlement à d'autres préoccupations jugées pour le moins cruciales par les partenaires sociaux, à savoir *«la nécessité d'assurer une transition juste pour les travailleurs des industries extractives»⁶.*

DÉFIS À RELEVER PAR LE SECTEUR EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Les industries extractives font face à nombre de défis sur le plan social:

- La nécessité d'améliorer les conditions de travail et la protection sociale, en tant que moyens importants de renforcer l'attractivité du secteur.
- La nécessité de diversifier la main-d'œuvre en termes d'âge, de genre et de compétences.
- La nécessité de développer les compétences numériques et vertes.
- La nécessité de passer des «compétences traditionnelles» à de nouvelles compétences pour faire face aux défis de la fermeture des mines de charbon et de l'automatisation.

⁴ Considérant 17, Règlement (UE) 2024/1252 du Parlement européen et du Conseil du 11 avril 2024 établissant un cadre visant à garantir un approvisionnement sûr et durable en matières premières critiques et modifiant les règlements (UE) n° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1724 et (UE) 2019/1020: «Afin d'assurer la durabilité à long terme d'une production accrue de matières premières critiques, les nouveaux projets menés dans ce secteur devraient être planifiés et mis en œuvre de manière durable, en couvrant tous les aspects de la durabilité mis en exergue dans la publication de la Commission du 11 septembre 2021 intitulée "les principes de l'Union en faveur des matières premières durables", dont la protection de l'environnement, la prévention et la réduction au minimum des répercussions sociales négatives grâce au recours à des pratiques durables sur le plan social, y compris le respect des droits de l'homme, et en particulier ceux des femmes, et les pratiques commerciales transparentes. Les projets devraient également garantir une coopération de bonne foi et une consultation exhaustive et équitable des parties prenantes pertinentes, telles que les communautés locales et les populations autochtones. Il convient d'accorder une attention particulière au respect des droits fondamentaux lorsqu'un projet implique une réinstallation potentielle. Afin de fournir aux promoteurs de projets un moyen clair et efficace de se conformer à ce critère, le respect du droit de l'Union ou du droit national applicable ainsi que, le cas échéant, des normes, orientations et principes internationaux applicables ou la participation à un mécanisme de certification reconnu au titre du présent règlement devraient être considérés comme suffisants».

⁵ Réponses données au questionnaire envoyé aux membres d'industriAll et d'Euromines.

⁶ Ibid.

Le secteur est parallèlement confronté à de nouvelles revendications liées aux transitions jumelles et à l'évolution des principes sociaux et sociétaux qui guidaient auparavant le secteur. Le secteur doit donc entreprendre une transition pour:

- Garantir la viabilité à long terme des activités commerciales;
- Répondre aux défis posés par les transitions jumelles européennes⁷;
- Soutenir la mise en œuvre de la transition écologique tout en garantissant une transition juste⁸;
- Garantir la pérennité des emplois et des conditions de travail.

1. AMÉLIORER LE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social peut prendre des formes différentes selon les acteurs impliqués dans le processus et le niveau auquel il se déroule. Il peut donc revêtir une forme tripartite ou bipartite, en fonction du point de vue des parties prenantes concernées:

- **Tripartite** lorsqu'il englobe les pouvoirs publics.
- **Bipartite** lorsqu'il englobe les partenaires sociaux. Le dialogue bipartite peut se dérouler à différents niveaux:
 - ➔ Au niveau européen, principalement au sein des comités de dialogue social sectoriel, tels que celui des industries extractives;
 - ➔ Au niveau national;
 - ➔ Au niveau interprofessionnel;
 - ➔ Au niveau de l'entreprise.

Notons cependant que le dialogue social informel (c'est-à-dire le dialogue qui ne mène pas à la conclusion d'une convention collective formelle) joue également un rôle d'importance. Le dialogue social informel favorise la recherche de solutions en réponse à des événements spécifiques, permet la consultation des parties, la négociation sur le terrain et l'action collective. En bref, le dialogue social et ses participants peuvent choisir de privilégier le fond plutôt que la forme. Plusieurs exemples illustrent cette dimension.

Il convient de souligner, dans le même ordre d'idées, certaines initiatives des entreprises. Elles ont été prises en collaboration avec les travailleurs et leurs représentants.

⁷ Les transitions jumelles désignent la combinaison de la transition écologique et de la transition numérique. Alors que la transition numérique exploite les technologies au service de la durabilité, de l'efficacité et de l'autonomisation, la transition écologique se concentre sur la lutte contre le changement climatique et la dégradation de l'environnement. L'interaction entre ces deux transitions est essentielle pour coévoluer et créer des synergies qui permettent d'atteindre les objectifs d'une société durable, ainsi que d'une économie résiliente et compétitive.

⁸ La transition juste, telle que définie au niveau international, c'est-à-dire une transition qui «garantit l'avenir et les moyens de subsistance des travailleurs et de leurs communautés dans le cadre de la transition vers une économie à faible intensité de carbone. Elle repose sur le dialogue social entre les travailleurs et leurs syndicats, les employeurs et les gouvernements, ainsi que sur la consultation des communautés et de la société civile».

Ces initiatives visent à améliorer les conditions de travail, même lorsque celles-ci ne s'inscrivent pas spécifiquement dans le cadre des processus formels de dialogue social. Euromines organise depuis 2023 les Euromines Safety Awards⁹ afin de reconnaître le rôle fondamental de la santé et de la sécurité dans l'industrie minière européenne, par exemple.

Pour ce qui concerne le dialogue social «formel» dans le secteur des industries extractives et, selon les résultats¹⁰ de l'enquête menée dans le cadre de ce projet, le dialogue social s'exerce à tous les niveaux, avec des instances de dialogue social présentes à chaque niveau de représentation.

Le dialogue social, quelle que soit sa forme, constitue un élément clé pour garantir une transition juste:

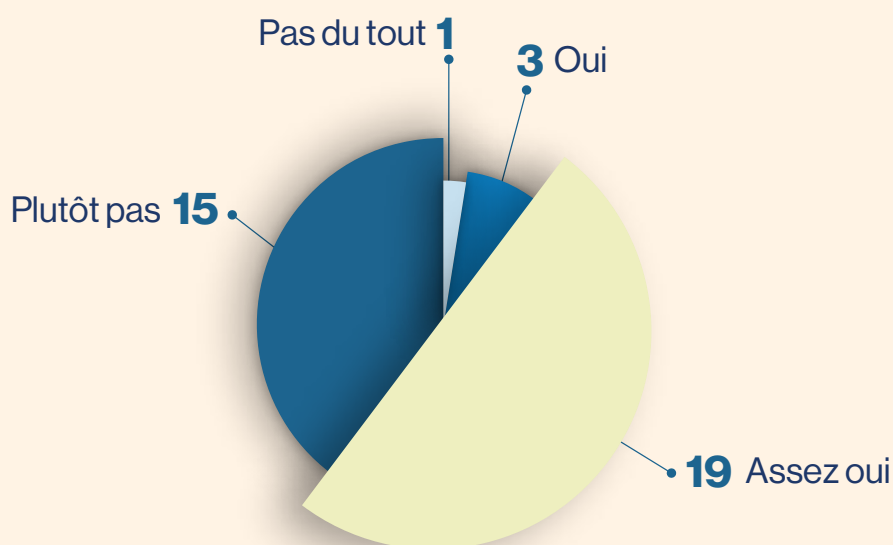
-  Le dialogue social européen pourrait jouer un rôle clé dans l'identification du niveau d'analyse approprié pour relever les nombreux défis du secteur, tout en favorisant une plus grande implication des parties prenantes.
-  Le dialogue social pourrait contribuer à garantir la souveraineté énergétique européenne, tout en mettant en avant les principes de durabilité sociale et environnementale.
-  Le dialogue social pourrait contribuer à garantir la souveraineté énergétique européenne, tout en mettant en avant les principes de durabilité sociale et environnementale.
-  Le dialogue social garantit une transition juste, telle qu'elle est définie à l'échelon international. Celle-ci consiste en une transition qui *«assure l'avenir et la subsistance des travailleurs et travailleuses et de leurs communautés lors de la transition vers une économie à faible émission de carbone. Elle repose sur le dialogue social entre les travailleurs et leurs syndicats, les employeurs et les gouvernements, ainsi que sur la consultation des communautés et de la société civile»*.

Dans le cadre du projet actuel, les résultats du questionnaire envoyé aux partenaires sociaux mettent en évidence des sentiments mitigés quant à la qualité du dialogue social (voir graphique ci-dessous).

⁹ En 2023, trois entreprises ont été récompensées pour leur implication dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail: **Boliden** pour son projet «Amélioration de l'environnement organisationnel et social au travail», qui visait à améliorer la santé et la sécurité dans l'environnement psychosocial au travail au travers de divers outils et méthodes de travail, tels que des réunions quotidiennes et des discussions mensuelles, et la création d'une équipe dédiée à la promotion d'activités proactives liées à ces questions. **Eldorado Gold Corporation** pour son projet «Engagement des employés», conçu pour encourager les superviseurs à interagir avec les cols bleus sur les questions de sécurité, en utilisant diverses occasions pour améliorer la culture de la sécurité et la communication entre les cols blancs et les cols bleus. **LKAB** pour son projet «Safe Conveyor Belts from port-to-port» (Convoyeurs sûrs d'un port à l'autre), qui visait à identifier les risques et à normaliser les solutions de sécurité pour les convoyeurs, ce qui a permis de former plus de 1 200 personnes, d'identifier 6 000 risques et de corriger la plupart d'entre eux.

¹⁰ Pour les données, se reporter à l'annexe.

Le dialogue social fonctionne-t-il de manière efficace?



Les ateliers organisés dans le cadre de ce projet ont aussi mis en évidence les difficultés rencontrées dans certains pays pour mettre en place un véritable dialogue social. Ils ont aussi mis en évidence l'importance d'un cadre réglementaire stable et de la volonté politique de donner la parole aux partenaires sociaux.

Tous les répondants, indépendamment de ces difficultés, s'accordent sur une conclusion majeure: le dialogue social contribue très largement à relever les défis des industries extractives. Selon les répondants, le dialogue social peut effectivement contribuer à:

- Améliorer la promotion de l'éducation et de la mobilité;
- Mettre en place des mécanismes visant à accroître la compétitivité;
- Mettre en place des mécanismes visant à garantir une transition vers l'abandon du charbon socialement acceptable;
- Assurer une transition en douceur d'une profession à l'autre;
- Accompagner le changement en garantissant le caractère éthique des décisions politiques et industrielles, tout en veillant au respect des droits de chacun et en dénonçant les abus, le cas échéant;
- Former, recycler, mettre en œuvre la formation professionnelle et gérer la transition écologique, pour garantir une transition juste;
- Aider à fixer des objectifs réalistes pour suivre le rythme des changements énergétiques et sociaux.

Comme l'indique l'OIT¹¹, certaines conditions préalables doivent être réunies pour garantir l'appropriation pleine et entière des processus de dialogue social par toutes les parties concernées, ainsi que leur pérennité dans le temps, notamment:

¹¹ Rapport sur le dialogue social 2024. Le dialogue social au plus haut niveau pour le développement économique et le progrès social. OIT, 2024.

- Le respect des principes et droits fondamentaux au travail est crucial, en particulier la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Cela correspond à la Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87), et à la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98). Ces principes sont reconnus à la fois comme des droits fondamentaux et comme des conditions nécessaires à la réalisation de l'Agenda pour le travail décent et la justice sociale.
- Un État soutenant et un cadre juridique et réglementaire propice, notamment en matière de prévention et de résolution des conflits. En d'autres termes, l'État doit allouer des ressources suffisantes pour renforcer les capacités des partenaires sociaux et des systèmes d'administration du travail. Ce point nécessite également l'intégration du dialogue social dans tous les domaines politiques, l'État agissant à la fois comme organisateur du dialogue social tripartite et comme employeur dans le secteur public.
- Favoriser une participation représentative afin de garantir que toutes les parties prenantes répondent aux besoins et aux aspirations des différentes catégories de travailleurs et d'employeurs dans tous les segments du marché du travail, de l'économie et de la société.
- Un engagement institutionnel en faveur du pluralisme.

DIALOGUE SOCIAL

Des organisations syndicales et patronales fortes et indépendantes, dotées des capacités techniques et de l'accès aux informations pertinentes leur permettant de participer au dialogue social.

Une volonté politique claire de la part de toutes les parties de s'engager dans le dialogue social.

Le respect des droits fondamentaux à la liberté d'association et à la négociation collective (tels que cités dans les Conventions de l'OIT n° 87 et n° 98).

Un soutien institutionnel approprié.

Une reconnaissance mutuelle entre chaque représentant des partenaires sociaux.

Cette conception large et multidimensionnelle du dialogue social — pris comme le facteur clé des transitions justes, nécessitant un soutien institutionnel, une volonté politique et une reconnaissance mutuelle — conduit naturellement à une réflexion plus approfondie sur sa traduction en pratique. Une étude récemment menée en France par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS)¹² compare différents modèles de management en Europe. L'étude s'intéresse aux pratiques de management dans plusieurs pays européens. Elle montre que le dialogue social et ses acteurs diffusent les bonnes pratiques. Cependant, elle révèle aussi qu'il existe en fin de compte de bons et de mauvais exemples au sein de chaque idiome. Les modèles dépendent de l'histoire de chaque pays et de la structuration des relations entre les employés, les employeurs et l'État.

¹² <https://igas.gouv.fr/pratiques-manageriales-dans-les-entreprises-et-politiques-sociales-en-france-les-enseignements-dune-comparaison-internationale-allemande-irlande-italie-suede-et-de-la-recherche-0>

En fin de compte, «le fond prime sur la forme». La volonté des acteurs d'effectivement organiser et de mener à bien un dialogue de fond constitue surtout un facteur déterminant. Ils doivent tenir compte des recommandations et des alternatives dans un processus prédéfini.

1.1. BONNES PRATIQUES ISSUES DU DIALOGUE SOCIAL ET DES SYSTÈMES DE CONCERTATION SOCIALE POUR ATTEINDRE LA DURABILITÉ

MISE EN PLACE D'ORGANES DE DIALOGUE SOCIAL TRANSNATIONAUX

Les formes du dialogue social, tant sur le plan formel que sur le fond (la loi, son esprit et ses pratiques jurisprudentielles) sont le produit de l'histoire sociale de chaque région et de chaque pays. Avant la création de l'Europe et, plus généralement, avant que la mondialisation ne consacre l'importance de la dimension transnationale dans le dialogue social, c'était principalement le niveau national qui déterminait l'organisation et l'objectif du dialogue social.

Aujourd'hui, avec l'internationalisation croissante de l'économie, on doit développer des instruments de dialogue social qui dépassent le niveau local/national. Les activités extractives, fortement internationalisées, au cœur de la chaîne de valeur mondiale, constituent donc un bon exemple de cette nécessité de développer de nouvelles formes de dialogue social.

Cette nouvelle nécessité peut être satisfaite de plusieurs manières:

-  Au niveau des entreprises et en Europe, les comités d'entreprise européens (CEE) constituent le fer de lance du dialogue social transnational et la révision de la directive correspondante¹³ est à saluer. Les entreprises extractives européennes ont choisi parfois d'élargir les instances de dialogue social européen à leurs sites mondiaux: Eramet en est un bon exemple.
-  Au niveau sectoriel européen, via le dialogue social sectoriel européen. Le dialogue social sectoriel a débuté officiellement en 1998. Il vise à consulter les partenaires sur les développements au niveau de l'UE ayant des implications pour la main-d'œuvre. De plus, il cherche à développer et à promouvoir le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau sectoriel de l'UE. Le Comité de dialogue social sectoriel pour les industries extractives est l'un des 44 comités existants.

¹³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/HIS/?uri=COM%3A2024%3A14%3AFIN>

ERAMET GLOBAL FORUM: UN DIALOGUE SOCIAL TRANSNATIONAL

Lieu: **France / Global**
Parties prenantes :
employeurs et syndicats



L'Eramet Global Forum élargit le concept des **comités d'entreprise européens (CEE)** à l'échelon mondial, répondant à l'internationalisation croissante de l'économie et à la nécessité d'un dialogue social au-delà des frontières.

Eramet

Eramet est le premier groupe minier au monde à mettre en place un organe de dialogue social transnational (2023)

Des représentants des salariés de **France (y compris la Nouvelle-Calédonie), du Gabon, de Norvège, du Sénégal et d'Argentine.**

ERAMET: D'UN CEE À UN FORUM DE DIMENSION MONDIALE

Le groupe minier français Eramet est devenu en juillet 2023 le premier groupe minier au monde à mettre en place un organe de dialogue social transnational: l'Eramet Global Forum.

L'Eramet Global Forum rassemble des représentants des salariés des principaux pays où le Groupe est implanté: la France, y compris la Nouvelle-Calédonie, le Gabon, la Norvège, le Sénégal et l'Argentine.

Cet organe a pour objectif de traiter exclusivement de questions transnationales, afin de:

- *«Développer et maintenir un dialogue social ouvert et respectueux des cultures locales. Les représentants discutent entre eux et avec la direction du groupe de la stratégie d'Eramet, de ses engagements en matière de RSE et de ses projets de développement. Cet organe permet aux représentants des salariés d'exprimer leurs points de vue sur des questions clés pour l'avenir d'Eramet».*
- *«Négocier des accords qui s'appliqueront à tous les salariés sur des sujets tels que la protection sociale, la qualité de vie au travail, la parentalité, la diversité et l'inclusion».*

COMITÉ DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL POUR LES INDUSTRIES EXTRACTIVES

Lieu: **UE**

Parties prenantes: **les représentants des travailleurs (industriAll Europe et ses membres) et diverses associations patronales (Euromines, Euracoal, IMA-Europe, Aggregates Europe – UEPG, APEP)**

Formalisé en 1998 - L'un des 44 comités existant au niveau sectoriel européen



En travaillant par consensus, **24 avis conjoints ont été transmis à la Commission européenne**, unissant travailleurs et employeurs sur les questions du climat, de la formation, de la santé et de la transition juste.

Dialogue social sectoriel favorisant le progrès en Europe grâce à une plateforme européenne unique où les syndicats et les employeurs unissent leurs forces pour :

- Renforcer la santé et la sécurité au travail ;
- Combler le déficit de compétences dans les transitions verte et numérique ;
- Suivre et influencer les grandes stratégies de l'UE liées au Pacte vert et à l'avenir des industries des matières premières.

COMITÉ EUROPÉEN DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL (ESSDC) POUR LES INDUSTRIES EXTRACTIVES

Le comité se concentre sur les domaines suivants:

- Restructuration des différents sous-secteurs et reconversion de la main-d'œuvre.
- Partage de bonnes pratiques et mise en œuvre de programmes de formation sur la santé, la sécurité et la prévention des risques. Ces programmes portent notamment sur l'évaluation et la prévention des risques, avec un accent particulier sur l'impact des agents chimiques, de l'amiante et des risques psychosociaux.
- Offrir des formations en matière de planification, d'éducation et d'apprentissage tout au long de la vie, et relever les défis liés aux compétences dans le cadre des transitions jumelles.
- Suivre la mise en œuvre de la stratégie pour l'union de l'énergie, de la directive sur la capture et le stockage du carbone, de l'initiative sur les matières premières, du partenariat européen pour l'innovation et du paquet «Économie circulaire».
- Mettre en œuvre le dialogue social dans les nouveaux États membres.
- Favoriser l'acceptation sociétale des mines et des carrières, notamment par le biais d'une exploitation minière responsable.
- Assurer le suivi et les actes d'exécution spécifiques du pacte vert européen (le paquet Fit for 55, le plan industriel du pacte vert, le règlement pour une industrie zéro net, le système d'échange de quotas d'émission).

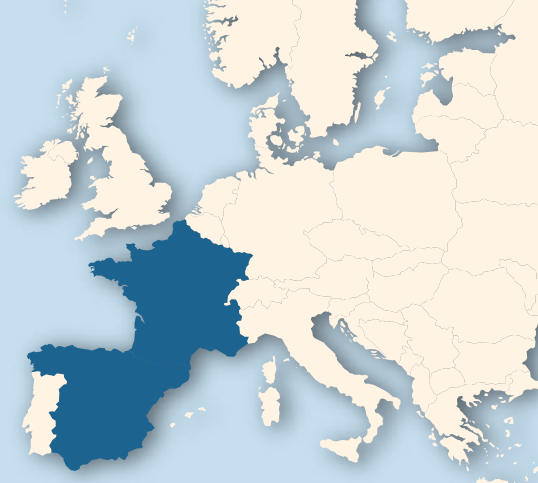
L'ESSDC a adopté vingt-quatre avis conjoints depuis sa création; il les a adressés pour la plupart à la Commission européenne. Parmi les thèmes communs figurent le changement climatique, la formation et la santé, ainsi qu'un accent particulier sur les préoccupations liées à une transition juste.

LES PARTENAIRES SOCIAUX COMME PARTIES PRENANTES

La gouvernance englobe l'ensemble des institutions, des organes, des règles et des procédures qui permettent une prise de décision efficace et efficiente dans des structures complexes où la coordination de nombreux instruments, niveaux et acteurs revêt une importance cruciale. La gouvernance s'avère donc indissociable du principe démocratique parce qu'elle implique la reconnaissance et l'intégration de ces conditions complexes, multipolaires et coordonnées dans les systèmes politiques. Ces systèmes sont fondés sur la reconnaissance et la garantie du pluralisme idéologique de la société et des conflits d'intérêts qui l'affectent.

La participation des organisations de la société civile représente une dimension de la gouvernance. L'ouverture à la participation des agents sociaux, dans les structures de gouvernance démocratique, dans les processus décisionnels passant par le dialogue et la consultation, est liée au concept plus avancé de démocratie participative.

LA PROCÉDURE DU « DÉBAT PUBLIC » ET SON INSTITUTION ASSOCIÉE, LE CNDP



France: le débat public est un mécanisme démocratique participatif et délibératif, régi par le Code de l'environnement français. Il garantit aux citoyens et aux parties prenantes un rôle actif dans l'élaboration des décisions relatives aux grands projets industriels.

Lieu: : **France et Espagne**
Parties prenantes : **CNDP, divers syndicats, ONG et administrations locales en France / partenaires sociaux et société civile en Espagne**



Espagne:

à Puertollano, les travaux de restauration des oliveraies ont permis de faire passer le nombre d'arbres de

7,000

qui a créé des moyens de subsistance pour près

contre:

40

27,000

100 familles



Un exemple concret de montrant que le débat public entraîne des avantages sociaux et environnementaux tangibles.

En France et en Espagne, le débat public inclut les syndicats et la société civile. Il garantit la transparence et l'inclusivité. Comme les parties prenantes ont un accès complet à l'information et une influence réelle, les projets industriels répondent de manière plus responsable aux préoccupations sociales, environnementales et économiques.

LA PROCÉDURE DE «DÉBAT PUBLIC» ET SON INSTITUTION ASSOCIÉE, LA CNDP

Le Code de l'environnement français prévoit une procédure appelée «débat public». Elle dispose que chacun peut participer au processus d'élaboration d'une politique publique ou d'un projet ayant des implications socio-économiques ou environnementales majeures. Le débat public constitue un mécanisme démocratique participatif et délibératif situé en amont du processus décisionnel.

Cette procédure est conçue pour permettre de débattre non seulement des caractéristiques et des impacts d'une politique publique ou d'un projet, mais aussi de sa pertinence ou de son opportunité. En effet, elle permet de discuter de la question de savoir si on doit la mettre en place ou de la mettre en œuvre, et dans quelles conditions.

Chacun a le droit de participer au débat public, et chacun doit avoir accès à une information complète et pertinente (principe de transparence) pour pouvoir participer efficacement.

Un débat public diffère d'un référendum ou d'un sondage d'opinion. Un débat public représente une occasion pour tous les participants d'exprimer leurs points de vue et de les faire prendre en compte. Tous les arguments ont la même importance et doivent figurer dans les considérations de manière identique, peu importe le statut des personnes qui les formulent (principe d'équivalence).

C'est dans le contexte du projet de mine de lithium, dans la région de l'Allier, que le syndicat français CFDT a créé un groupe de travail au cours du premier semestre 2024 (à l'initiative de la fédération Mines et Métallurgie, avec la fédération Chimie-Énergie, la fédération Bâtiment et Bois, l'Union régionale Auvergne-Rhône-Alpes, les syndicats Métallurgie et Chimie-Énergie AURA et l'Union Territoriale des Retraités de l'Allier, avec le soutien de Syndex), afin de débattre et de rendre un avis sur le projet.

Le groupe de travail a publié un document, à soumettre au débat public, qui affirme la nécessité de trouver un équilibre entre intérêts généraux et locaux.

«La transformation écologique et la décarbonation de l'économie représentent une nécessité absolue si nous voulons contenir le changement climatique. La France et l'Europe ont la responsabilité de ne pas continuer à exporter les coûts environnementaux et sociaux de leur transition écologique et énergétique. Nous devons reconnaître que, tout en les réduisant autant que possible, la transition s'accompagne d'externalités négatives. Pour la CFDT, produire du lithium en France sera plus respectueux sur les plans social et environnemental: parce que les normes et réglementations sont infiniment plus élevées et restrictives qu'ailleurs dans le monde, parce que les technologies d'extraction sont plus sophistiquées et l'énergie plus décarbonée, et parce que la société civile et les médias peuvent exercer une pression si les choses tournent mal.

La CFDT estime important de mener ce projet en collaboration avec les parties prenantes et les organisations syndicales, et non pas contre elles. S'il faut effectivement tenir compte des intérêts des riverains, la population aussi doit être consciente que la transition écologique et énergétique nécessite des ressources. Afin de renforcer l'acceptabilité sociale et l'opérabilité du projet, nous devons mettre en place un forum permanent de dialogue territorial. Ce dernier réunira des représentants des syndicats (y compris ceux des sous-traitants), des autorités locales, des associations de riverains et des ONG. Il permettra ainsi de consolider les liens et la confiance. Nous pourrons ainsi poursuivre le débat pendant la phase de construction, tout au long de la période d'exploitation et au-delà».

Il convient de noter qu'au moment où nous finalisons notre rapport, un projet de loi du gouvernement propose d'exempter tout ou partie des projets industriels de la phase de débat public. Une telle mesure nous semble au mieux préjudiciable, au pire dangereuse.

Les partenaires sociaux espagnols, pour leur part, estiment essentielle la communication avec toutes les parties prenantes. Ils considèrent en effet qu'à partir du moment où l'on sait qu'un projet va être réalisé, l'entreprise doit contacter toutes les forces sociales de la région. Elle doit les informer avec autant de transparence que possible de toutes ses actions.

En d'autres termes, mener d'emblée un processus de communication actif et transparent s'avère important. Ce processus permet d'engager une discussion et un dialogue avec les parties prenantes sociales afin de connaître leurs besoins et de déterminer comment le projet peut contribuer à améliorer la situation socio-économique et environnementale de la région. C'est ce genre de travail qui donne confiance à la société civile et qui améliore l'image de l'industrie sur le plan social. Ce processus comporte également une composante économique, dans le cadre de laquelle les municipalités participant au projet reçoivent des sommes importantes pour compenser les effets potentiels de l'activité extractive.

À titre d'exemple, à Puertollano, environ 40 familles vivaient des 7 000 oliviers présents sur la zone à exploiter. La zone a retrouvé son état initial au cours du processus de travail, de sorte qu'au final, quelque 27 000 oliviers sont restés dans la région, assurant la subsistance d'une centaine de familles.

PARTICIPATION ACTIVE DES PARTENAIRES SOCIAUX À LA STRATÉGIE POUR UNE EXPLOITATION MINIÈRE DURABLE EN ANDALOUSIE À L'HORIZON 2030

Lieu : **Espagne (Andalousie)**
Parties prenantes : **gouvernement régional d'Andalousie, organisations patronales et syndicats**



La stratégie pour **une exploitation minière durable en Andalousie 2030** (SSMA 2030) a été approuvée le **1^{er} juin 2021**



Les partenaires sociaux sont directement représentés dans le groupe de travail.

La SSMA 2030 est un **modèle de gouvernance qui place les personnes au cœur de la politique minière**. Elle garantit la durabilité environnementale, économique et sociale en impliquant activement les employeurs et les syndicats dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de la stratégie régionale. La participation directe des partenaires sociaux garantit que la stratégie est socialement inclusive, respectueuse de l'environnement et intégrée au niveau territorial.

PARTICIPATION ACTIVE DES PARTENAIRES SOCIAUX À LA DÉFINITION DE LA STRATÉGIE POUR UNE EXPLOITATION MINIÈRE DURABLE EN ANDALOUSIE EN 2030

Le 1er juin 2021, le gouvernement régional d'Andalousie a approuvé la Stratégie pour une exploitation minière durable en Andalousie 2030 (SSMA 2030). Elle a été¹⁴ conçue comme *«un levier de développement économique, qui vise la durabilité environnementale, économique et sociale du secteur minier andalou, en plaçant les personnes au cœur de la politique minière et en recherchant la plus grande valeur ajoutée possible sur le territoire»*.

«La stratégie doit [...] préconiser la consolidation d'un écosystème renforcé d'entreprises auxiliaires et une exploitation minière innovante, efficace et circulaire, plus économe en énergie, électrifiée et à faible empreinte carbone, dotée des mesures de sécurité les plus avancées, mieux intégrée au territoire et appréciée par la population pour sa contribution au développement de la région».

La gouvernance de la mise en œuvre prévoit la participation des partenaires sociaux. Elle stipule que *«les partenaires sociaux miniers andalous joueront un rôle de premier plan dans la mise en œuvre de la SSMA 2030, car ce sont eux qui mèneront la plupart des actions»*.

Le groupe de travail chargé de la mise en œuvre, du suivi et du contrôle de la stratégie compte effectivement en son sein deux représentants des organisations patronales les plus représentatives et deux représentants des syndicats les plus représentatifs.

UTILISER LA NORME IRMA COMME LEVIER POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

Les industries minières et extractives font l'objet de critiques de plus en plus vives. Voici les principales préoccupations:

-  Impact social: problèmes de santé et décès parmi les travailleurs et les communautés locales causés par des accidents miniers.
-  Impact environnemental: émissions de CO₂, pollution de l'eau et perte de biodiversité.
-  Impact financier.

Ces critiques se répandent et s'amplifient depuis les années 1970, notamment avec la montée en puissance du concept de développement durable. Elles ont affecté l'image d'une industrie confrontée, entre 1970 et 2000, à une période de prix historiquement bas des matières premières et à une baisse de la rentabilité minière. Le concept d'exploitation minière responsable est ainsi apparu pour améliorer les pratiques minières ainsi que l'image de l'industrie.

¹⁴ https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/08/Estrategia_Minera_EMSA_2030_Aprobada_CG.pdf

Des initiatives visant à rendre les mines plus responsables ont vu le jour depuis 1998 et réunissent de multiples parties prenantes:

- En 1998, neuf des plus grandes sociétés minières mondiales ont convenu de prendre en compte les intérêts des parties prenantes de l'industrie minière au même titre que ceux des actionnaires, en établissant des normes volontaires.
- Dans les années 2000, les membres du Conseil international des mines et métaux (ICMM) se sont engagés dans un «Cadre de l'ICMM pour le développement durable». C'est également durant cette décennie qu'on a tenu la première Conférence internationale sur les indicateurs de développement durable pour l'industrie minière (SDIMI).
- La Society of Mining Professors a adopté la «Déclaration de Milos» en 2003 lors de sa 14e réunion annuelle. Elle soulignait ainsi sa volonté de contribuer au développement durable de l'industrie minière grâce à l'utilisation des compétences scientifiques, techniques, éducatives et de recherche.
- Tiffany & Co, Earthworks et le WWF ont réuni des investisseurs, des vendeurs, des assureurs et des experts dans ce domaine et ont publié en 2005 le «Cadre pour une exploitation minière responsable». Dix principes issus d'accords internationaux visant à garantir le respect des droits de l'homme ont été adoptés.
- En 2012, Robert Goodland, ancien conseiller principal sur les questions environnementales à la Banque mondiale, a défini les huit principes de l'«exploitation minière responsable» et les bonnes pratiques associées.
- En 2014, l'IRMA (Initiative for Responsible Mining Assurance) a publié une version préliminaire des normes pour une exploitation minière responsable. La norme a défini de bonnes pratiques en matière sociale et environnementale dans le domaine minier. Elle a mis l'accent sur l'importance des conditions de travail, du respect des droits et des aspirations des communautés touchées, en plus des questions environnementales.

L'accent ne se situe plus sur la reconnaissance de l'importance des intérêts des parties prenantes, comme c'était le cas en 1998, mais sur la création d'une norme multipartite. Cette dernière souligne la nécessité d'un «soutien communautaire plus large». Elle met de l'avant, tant les défis que l'approche de l'exploitation minière responsable. Le dialogue social avec les acteurs concernés s'avère désormais indispensable pour obtenir l'autorisation sociale d'exploiter. Cette attention portée aux droits et aux intérêts des communautés locales s'inscrit dans le contexte général de la responsabilité sociale des entreprises. Les avantages pour les entreprises sont multiples. Cette licence sociale d'exploitation leur donne un meilleur accès au financement, une réduction des primes d'assurance et une meilleure rentabilité en réduisant le risque de conflits¹⁵.

¹⁵ Chevrel S., Charles N., Christmann P., Lamouille B., Blanchard F., Guillaudeau J.-C., Kister P. (2017) – Le concept de «mine responsable». Parangonnage des initiatives mondiales. Collection «La mine en France». Tome 9, 101 p., 6 fig., 3 tabl., 14 ann.

Il n'existe toutefois pas encore de définition universellement acceptée de l'exploitation minière responsable. Cette absence de définition commune reflète des différences en termes de normes et d'approches:

-  Les normes de RSE mondialement reconnues, telles que la norme ISO 26000, qui ne s'appliquent pas spécifiquement à l'industrie minière.
-  Des initiatives telles que l'IRMA proposent des normes spécifiques à l'exploitation minière, mais peu d'acteurs les mettent pleinement en œuvre.
-  Les engagements volontaires des industries minières, sans vérification indépendante, sont accusés d'être des exercices en relations publiques.

INITIATIVE POUR UNE ASSURANCE MINIÈRE RESPONSABLE

(NORME IRMA)

Lieu : **monde**

Parties prenantes: **compagnies minières, ONG, syndicats et communautés affectées.**



Créée en 2006

publication d'une version préliminaire de ses normes pour une exploitation minière responsable



2014

Élaborée dans le cadre d'un processus de **consultation publique** avec plus de **2 000 commentaires de plus de 100 personnes/organisations** ;



Octobre 2023

94 sites engagés dans le monde entier, dont **10 sites** ayant obtenu le statut « Évaluation indépendante terminée »

LES 4 PRINCIPES DE L'IRMA :

- 1. INTÉGRITÉ DE L'ENTREPRISE**
- 2. PLANIFICATION D'HÉRITAGES POSITIFS**
- 3. RESPONSABILITÉ SOCIALE**
- 4. RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE**

IRMA is a globally recognised standard for responsible mining, defining best practices for social and environmental responsibility. It includes workers' perspective and emphasises working conditions and respect for community rights.

INITIATIVE POUR UNE ASSURANCE MINIÈRE RESPONSABLE (NORME IRMA)

Créée en 2006, la norme IRMA a été élaborée dans le cadre d'un processus de consultation publique (qui a recueilli plus de 2 000 commentaires provenant de plus de 100 personnes/organisations) par une coalition d'organisations non gouvernementales (ONG), d'entreprises qui ont besoin de s'approvisionner en minéraux et en métaux pour les produits qu'elles fabriquent et vendent, d'organisations syndicales, de communautés concernées et de sociétés minières.

Fin octobre 2023, 94 sites étaient engagés dans le processus IRMA, dont 74 sociétés minières, sur six continents différents et concernant plus de 50 minéraux.

En 2024, plusieurs sites ArcelorMittal se trouvaient à l'étape de l'auto-évaluation (première étape). Les seuls sites en Europe faisant l'objet d'une évaluation IRMA sont Emily d'Imerys (Beauvoir-France) et les deux sites du Nickel-SLN d'Eramet (Nouvelle-Calédonie-France). Ils se situent toutefois à l'étape de l'auto-évaluation.

À ce stade, seuls dix sites ont obtenu le statut «Évaluation indépendante terminée» (Afrique du Sud, Brésil, Chili, Zimbabwe).

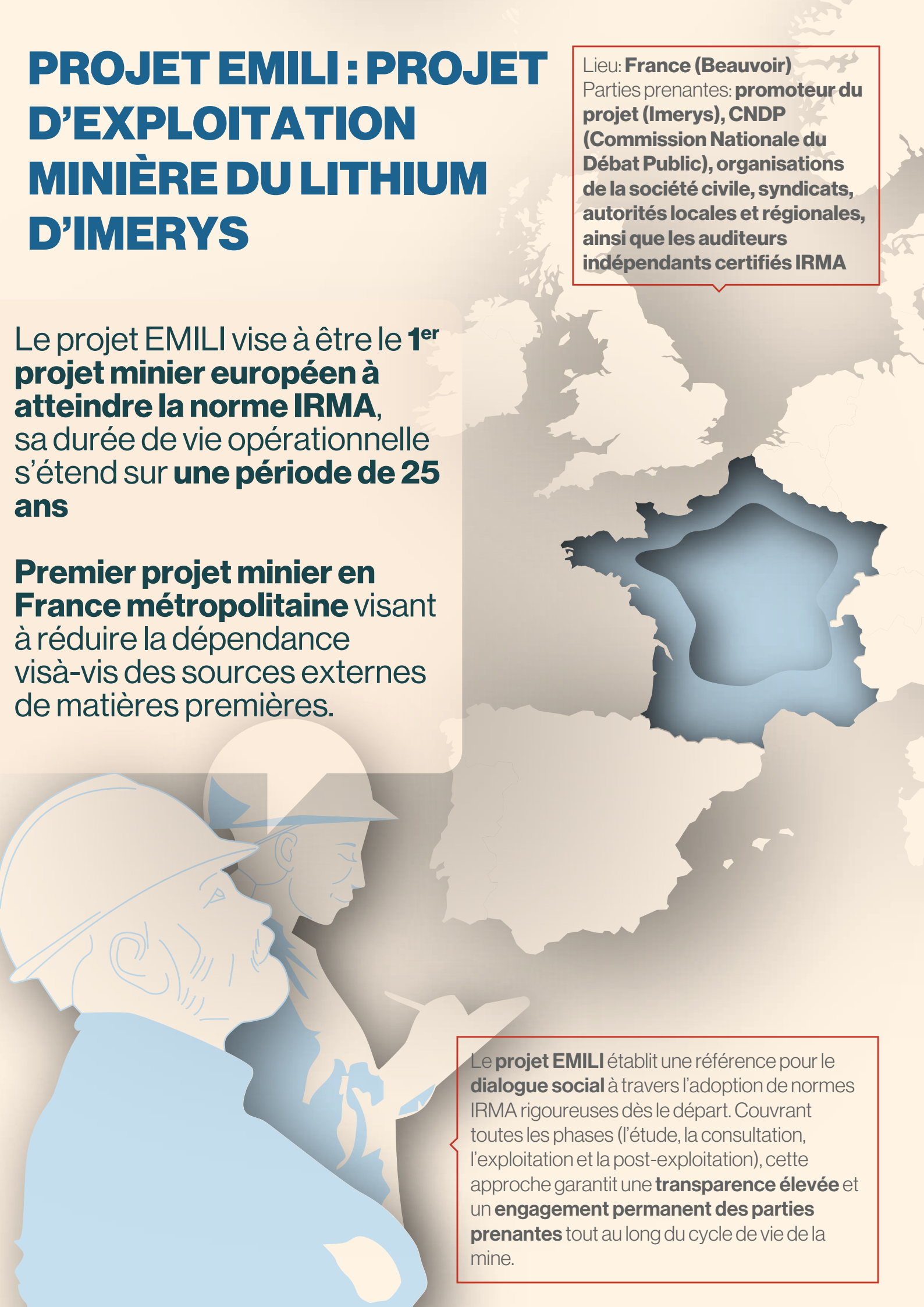
PROJET EMILI : PROJET D'EXPLOITATION MINIÈRE DU LITHIUM D'IMERYS

Lieu: **France (Beauvoir)**

Parties prenantes: **promoteur du projet (Imerys), CNDP (Commission Nationale du Débat Public), organisations de la société civile, syndicats, autorités locales et régionales, ainsi que les auditeurs indépendants certifiés IRMA**

Le projet EMILI vise à être le **1^{er} projet minier européen à atteindre la norme IRMA**, sa durée de vie opérationnelle s'étend sur **une période de 25 ans**

Premier projet minier en France métropolitaine visant à réduire la dépendance vis-à-vis des sources externes de matières premières.



Le **projet EMILI** établit une référence pour le **dialogue social** à travers l'adoption de normes IRMA rigoureuses dès le départ. Couvrant toutes les phases (l'étude, la consultation, l'exploitation et la post-exploitation), cette approche garantit une **transparence élevée** et un **engagement permanent des parties prenantes** tout au long du cycle de vie de la mine.

PROJET EMILI: PROJET D'EXPLOITATION MINIÈRE DE LITHIUM D'IMERYS

Le projet EMILI respecterait la norme internationale IRMA pour une exploitation minière responsable. Ce cadre est l'un des plus exigeants en matière de critères de performance sociale et environnementale. La particularité de cette norme réside dans son application dès la conception initiale du projet, couvrant les phases d'étude, de consultation, d'exploitation et de post-exploitation. Elle inclut, entre autres, un très haut niveau de transparence et des échanges réguliers avec les parties prenantes tout au long du cycle de vie de la mine. Imerys intégrerait ces données dans son plan de performance sociétale pour EMILI, élaboré conjointement avec les parties prenantes après la phase de débat public.

L'IRMA accorde sa certification aux projets miniers après confirmation par des auditeurs indépendants de la bonne mise en œuvre de ses pratiques, notamment en matière d'environnement et de consultation.

Le processus de dialogue territorial est structuré selon les différentes étapes de la vie de la mine:

- Avant l'exploitation, la Commission nationale du débat public (CNDP) organise un débat public afin de garantir la transparence et de permettre la participation des citoyens.
- Pendant la phase d'exploitation, Imerys maintient un dialogue local permanent afin de minimiser les impacts environnementaux et sociaux. Cet engagement implique notamment de traiter les nuisances potentielles et de proposer des mesures correctives en temps réel, en s'appuyant sur une surveillance continue et un respect strict des normes réglementaires.
- Après la fermeture, trois objectifs principaux guideront la réhabilitation post-minière du site. Ils visent à assurer la stabilité à long terme des terres, à prévenir l'érosion et à promouvoir la restauration écologique de la végétation. Cette dernière devra être en harmonie avec les écosystèmes environnants et les affectations des sols locales. Les parties prenantes définiront l'utilisation des terres après l'exploitation minière en consultation avec elles, conformément aux principes participatifs de l'IRMA et aux exigences du nouveau Code minier français.

Le projet EMILI est conçu pour une durée de vie opérationnelle prévue de 25 ans. Cette durée n'empêche pas un débat public continu sur l'opportunité globale de tels projets. Des enquêtes journalistiques récentes ont soulevé des questions quant à savoir si les externalités fondamentales et souvent inévitables des industries extractives correspondent réellement aux priorités sociales et environnementales actuelles.

Dans ce contexte, la relocalisation des activités d'extraction, qui présentent un avantage environnemental relatif en France par rapport à d'autres régions, ne peut être socialement acceptable que si elle s'inscrit dans une politique cohérente et crédible de sobriété écologique. Les constructeurs automobiles continuent à privilégier les véhicules de type SUV et à délocaliser une partie de leur production vers des pays à bas coûts. Tant que cette situation perdurera, la légitimité de la réouverture ou du développement de nouveaux sites miniers devra s'appuyer sur des justifications plus solides d'intérêt public, des stratégies de consommation responsable et un dialogue soutenu à tous les niveaux.

2. COMMENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES EMPLOIS DE QUALITÉ ACCROISSENT L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR

D'un point de vue mondial, l'attractivité et le travail axé sur des objectifs prennent de plus en plus d'importance à mesure que les enjeux mondiaux, tels que les questions climatiques deviennent de plus en plus prépondérants, en particulier pour les jeunes générations. Il ne s'agit pas de greenwashing ou de social washing, mais plutôt de mettre en avant les valeurs liées aux professions, le sens du travail et de garantir la reconnaissance des acquis professionnels et sociaux.

Garantir de bonnes conditions de travail et des emplois de qualité est un moyen majeur de renforcer l'attractivité du secteur. Cette question est au cœur des politiques européennes récentes¹⁶ et des préoccupations des partenaires sociaux¹⁷.

Il existe plusieurs manières de garantir de bonnes conditions de travail et des emplois de qualité:

- Renforcer la protection sociale des travailleurs;
- Créer les conditions d'un bon environnement de travail en termes de santé et de sécurité au travail;
- Assurer un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- Garantir des salaires et des rémunérations équitables.

Le dialogue social a donné lieu à de bonnes pratiques dans chacun des domaines mentionnés ci-dessus, comme nous le verrons plus bas.

En outre, une communication régulière ciblant à la fois le grand public et les populations cibles (les jeunes et les femmes en particulier) pourrait contribuer à rendre le secteur plus visible et plus attractif en mettant l'accent sur:

- Le rôle du secteur dans les transitions jumelles.
- Le potentiel de création d'emplois en réponse à la pénurie de compétences (techniques ou autres).

¹⁶ Le 17 novembre 2017, le Parlement européen, le Conseil et la Commission européenne ont officiellement proclamé le Socle européen des droits sociaux. L'un des principes fondamentaux de ce socle est la mise en place de conditions de travail équitables. Il englobe la sécurité et l'adaptabilité de l'emploi, les salaires, les conditions de travail et la protection en cas de licenciement, le dialogue social et la participation des travailleurs, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'un environnement de travail sain, sûr et bien adapté et la protection des données.

¹⁷ Les recommandations conjointes du Comité du dialogue social sectoriel pour les industries extractives stipulent que «les emplois de qualité» sont des emplois qui offrent des salaires équitables, garantissent la sécurité de l'emploi grâce à des contrats de travail standard et donnent accès à la protection sociale. Il convient également de donner accès à des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie de qualité, à de bonnes conditions de travail dans des lieux de travail sûrs et sains, à un temps de travail raisonnable et à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée».

- Les passerelles intersectorielles et intrasectorielles pour les emplois en déclin ou sous pression, afin d'attirer des profils issus de secteurs connexes en déclin.
- Mettre en avant les dimensions techniques et technologiques des emplois du secteur.

2.1. BONNES PRATIQUES ISSUES DU DIALOGUE SOCIAL VISANT À AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ ET LA CONSERVATION DES TALENTS

ACCORDS SUR LA PROTECTION SOCIALE

Il conviendrait d'adopter une nouvelle approche de la protection sociale afin de s'aligner sur les Objectifs pour le développement durable: garantir pour toutes les personnes des droits égaux en matière de protection sociale à travail égal, quelle que soit la forme d'emploi; améliorer les conditions de travail et l'adéquation de la protection sociale pour tous, dans une logique de convergence vers le haut; garantir la solidarité et l'équité dans la protection sociale en concevant des systèmes collectifs auxquels les personnes contribuent de manière égale et proportionnelle à leurs capacités et dont elles bénéficient en fonction de leurs besoins, avec des prestations minimales adéquates et des filets de sécurité.

Dans ce contexte, et comme l'a déclaré l'OIT:

«Les syndicats ont également des rôles et des responsabilités transcendants. Leur plaidoyer peut faire pencher la balance en faveur des efforts actuels visant à étendre la protection sociale. En œuvrant en faveur d'une protection sociale universelle comme élément clé du nouveau contrat social, ils peuvent prendre l'initiative de reconstruire des sociétés qui accordent la priorité au bien-être de tous leurs membres, tout en continuant à défendre les droits d'adhésion durement acquis».

ERAMET GLOBAL CARE

Lieu: **France**

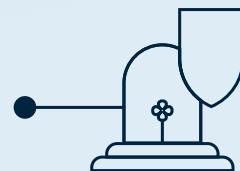
Parties prenantes: **partenaires sociaux**

Objectif principal : **aligner dialogue social et résultats concrets en matière de protection sociale.**

S'applique aux salariés d'Eramet dans
13 pays où le Groupe possède des
filiales

Ensemble commun de
garanties dans trois domaines
principaux :

- **couverture
décès**



- **santé et
prévention**



- **maternité et
conditions
des femmes**



Eramet et son Global Forum composé de représentants des travailleurs et des employeurs ont lancé Eramet Global Care en juin 2024. Ce programme mondial de protection sociale couvre la santé, le décès, la prévention, la maternité et la condition des femmes, apportant la démonstration d'un engagement pour l'amélioration du niveau de vie de tous les travailleurs.

ERAMET GLOBAL CARE

L'Eramet Global Forum et Eramet ont signé en juin 2024 un accord initial visant à mettre en place une base commune mondiale de protection sociale: Eramet Global Care.

La direction d'Eramet et les représentants des salariés de l'Eramet Global Forum ont signé cet accord. Il définit un socle commun de garanties en matière de couverture décès, de santé et de prévention, de maternité et de conditions des femmes.

Cet accord constitue la première entente signée par des partenaires sociaux à l'échelle mondiale. Le Global Forum fait office à la fois de forum d'information et de consultation, et d'instance de négociation.

Ces garanties:

- S'appliquent à tous les salariés d'Eramet dans les 13 pays où le Groupe possède des filiales détenues directement ou indirectement à plus de 50%.
- Un comité dédié les supervisera, avec pour objectif une mise en œuvre complète dans toutes les filiales au plus tard le 31 décembre 2026.

Les partenaires sociaux se sont également mis d'accord sur un programme de négociation pour les années à venir. Deux défis principaux ont été identifiés: la question des ressources, notamment compte tenu de la baisse des résultats du groupe en 2024, ainsi que la difficulté de négocier des modalités opérationnelles à l'échelle mondiale.

D'autres défis sont également présents: un comité de suivi chargé de contrôler la mise en œuvre de l'accord dans chaque pays; des disparités culturelles entre les pays, avec de nombreux accords et des traditions de négociation différentes (par exemple, la négociation de dix accords par an en France, mais d'un seul accord-cadre au Gabon et de deux au Sénégal); la volonté de négocier des régimes de retraite complémentaires, un objectif que les structures juridiques différentes des divers pays rendent difficiles à atteindre; et la direction propose de négocier sur la qualité de vie au travail, par exemple en mettant à disposition une cafétéria et une salle de repos pour chaque site.

Nos entretiens avec les représentants ont révélé que l'objectif des négociations visait à améliorer les normes de protection sociale des travailleurs dans les pays où les cadres réglementaires sont moins développés (principalement les pays africains où Eramet est active), mais aussi d'améliorer le niveau de vie global de tous les travailleurs. Les négociations doivent permettre aux employés, même dans les pays où la législation, les accords ou les pratiques imposent des restrictions, de bénéficier de normes améliorées.

ACCORDS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La santé et la sécurité au travail constituent un enjeu majeur pour les industries extractives en termes d'attractivité, de compétitivité, de durabilité et de licence sociale d'exploitation.

Nous avons identifié un cercle vertueux sur cette question: le dialogue social améliore les conditions de travail et la sécurité, ce qui améliore à son tour la rentabilité. Le dialogue social permet d'équilibrer ce qui apparaît au départ comme une équation inégale.

Dialogue social constructif et engagement commun constituent le fondement d'une culture préventive de la sécurité et de la santé. Grâce au dialogue social, toutes les parties prenantes participent activement à toutes les phases du processus décisionnel en matière de SST. Cela comprend l'élaboration et la révision des politiques et des cadres réglementaires en matière de SST, visant à relever les défis persistants et nouveaux dans ce domaine. On compte aussi parmi ces phases la promotion de mécanismes de conformité sur le lieu de travail.

Le dialogue social, en d'autres termes, améliore non seulement la qualité des politiques et des stratégies en matière de SST, mais il joue également un rôle essentiel dans la promotion de l'appropriation et de l'engagement, ouvrant la voie à une mise en œuvre rapide, mais aussi plus efficace.

Dans le cadre du projet actuel, les résultats du questionnaire¹⁸ envoyé aux partenaires sociaux indiquent que les négociations collectives abordent la santé et la sécurité, mais se concentrent principalement sur les questions relatives à l'environnement physique, tandis que d'autres questions, telles que les risques psychosociaux, ne sont pas aussi largement couvertes.

¹⁸ Pour les données, se reporter à l'annexe.

ACCORD DE DIALOGUE SOCIAL DU NEPSI SUR LA SILICE CRYSTALLINE

Lieu: **Europe**

Parties prenantes: **partenaires sociaux européens et institutions européennes**

Objectif principal: **protéger la santé des travailleurs et minimiser l'exposition à la silice cristalline respirable.**

Points clés de l'accord: **protéger la santé des salariés, minimiser et prévenir l'exposition à la silice cristalline respirable, sensibiliser et informer sur les effets potentiels de la SCR sur la santé.**

Cet accord européen multisectoriel place le dialogue social au cœur de ses préoccupations, réunissant travailleurs et employeurs pour protéger les salariés contre la silice cristalline respirable. Il montre comment un dialogue structuré permet de définir et d'atteindre des normes élevées en matière de santé et de sécurité dans toute l'Europe, grâce au partage des bonnes pratiques, à un guide des bonnes pratiques et à des KPI permettant de suivre les progrès réalisés.



ACCORD SUR LA PROTECTION DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS PAR UNE MANIPULATION ET UNE UTILISATION ADÉQUATE DE LA SILICE CRISTALLINE ET DES PRODUITS QUI LA CONTIENNENT

Le Noeud européen pour la silice (NEPSI) a adopté en 2006 un accord européen de dialogue social multisectoriel. Cet accord vise la «Protection de la Santé des Travailleurs par l'observation de Bonnes Pratiques dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent».

L'accord de dialogue social du NEPSI vise à:

-  Protéger la santé des employés;
-  Minimiser et prévenir l'exposition à la silice cristalline respirable (SCR) sur le lieu de travail en appliquant de bonnes pratiques;
-  Sensibiliser et informer sur les effets potentiels de la SCR sur la santé et sur les bonnes pratiques.

L'accord de dialogue social du NEPSI comprend un guide de bonnes pratiques. Il s'appuie sur des exemples provenant de nombreuses entreprises. De plus, il contrôle l'application de l'accord et des bonnes pratiques sur les sites en consolidant différents indicateurs clés de performance (KPI).

LE MODÈLE SUÉDOIS

Lieu : **Suède**

Parties prenantes : **partenaires sociaux sectoriels**

Objectif principal : **démontrer qu'un système fondé sur des négociations collectives régulières, sans réglementation légale, peut donner d'excellents résultats.**

La Suède occupe la troisième place en Europe

en matière de bien-être des employés (étude ECS d'Eurofound, 2019).

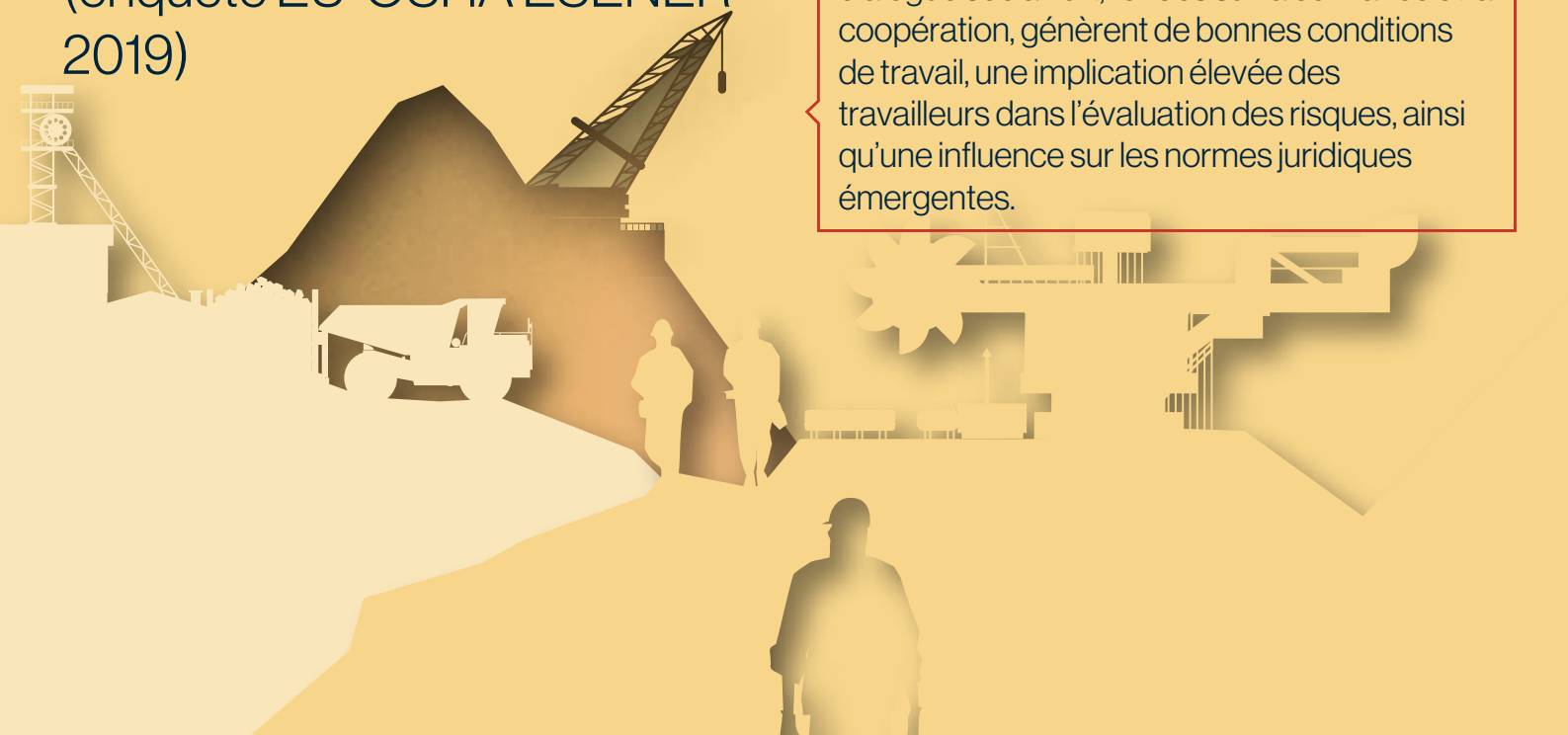
• **85 % des organisations réalisent des évaluations des risques professionnels**, contre une moyenne de 75 % dans l'UE-27 (enquête EU-OSHA ESENER 2019)

1931
émeutes d'Adalen

1997
Accord de l'industrie manufacturière

2015
– L'AFS 2015:4 a introduit une disposition sur l'environnement organisationnel et social du travail, ayant force de loi. Les conventions collectives sont négociées **périodiquement.**

Le modèle suédois montre que des conventions collectives volontaires et un dialogue social fort, fondés sur la confiance et la coopération, génèrent de bonnes conditions de travail, une implication élevée des travailleurs dans l'évaluation des risques, ainsi qu'une influence sur les normes juridiques émergentes.



LE MODÈLE SUÉDOIS: NÉGOCIATION AU-DESSUS DES LOIS, MAIS NIVEAU D'IMPLICATION ÉLEVÉ DES PARTIES PRENANTES

Le «modèle suédois» repose sur des accords volontaires entre employés et employeurs qui régissent tous les aspects liés à la rémunération, aux droits et aux conditions de travail sur le lieu de travail.

Historiquement, ce modèle est né des compromis sociaux qui ont suivi les émeutes d'Adalen en 1931, une période marquée par des troubles sociaux qui ont conduit à des violences.

Ce système s'appuie sur un taux de syndicalisation élevé, une culture de l'autorégulation et d'intervention minimale de l'État, considéré comme un moyen de promouvoir la compétitivité.

Ce compromis repose sur plusieurs éléments. D'abord, il s'appuie sur un système général de protection sociale généreux. Ensuite, les syndicats et les associations patronales sont puissantes. De plus, des politiques de soutien familial actives et une législation du travail flexible, où la loi joue un rôle subsidiaire par rapport aux conventions collectives, sont aussi en place. Le sociologue Gosta Esping-Andersen a identifié le modèle suédois comme l'un des trois types idéaux d'État-providence en Europe.

L'accord sur l'industrie manufacturière (Industriavtalet) de 1997 régit ce modèle. Les partenaires sociaux négocient au niveau sectoriel les conventions collectives sur les salaires et les conditions d'emploi, qui prévoient des améliorations au niveau local.

Aucune réglementation légale n'existe (la situation est restée stable au fil des ans) et on négocie périodiquement (généralement tous les trois ans) les conventions collectives sectorielles. Les négociations sont engagées au moins trois mois avant l'expiration des conventions en vigueur, conformément aux normes fixées par l'Industriavtalet. Des «négociateurs impartiaux» (Opartiska ordförandena, Opo) peuvent être appelés à intervenir dès le début du processus afin de faciliter le bon déroulement des négociations.

Voici quelques points forts de ce modèle:

- La qualité du dialogue social et la confiance dans la direction: les données issues des analyses menées par Eurofound et l'EU-OSHA classent la Suède parmi les meilleurs élèves européens.
- La confiance et la coopération: l'étude ECS (2019) d'Eurofound place la Suède parmi les leaders européens en matière de collaboration entre direction et employés.
- Le bien-être sur le lieu de travail: les études citées ci-dessus placent la Suède sur la troisième marche du podium européen en termes de bien-être des employés. Elle figure également dans le quart supérieur des pays européens en termes de performance organisationnelle perçue.
- Évaluation des risques professionnels: l'enquête ESENER de l'EU-OSHA (2019) place la Suède parmi les pays européens qui procèdent à des évaluations des risques professionnels. 85% des organisations, publiques et privées, effectuent des évaluations régulières en Suède, contre 75% en moyenne dans l'UE-27. La Suède est le pays d'Europe où la participation des travailleurs à la détermination des mesures à prendre pour gérer les risques professionnels est la plus élevée.

Nous avons aussi identifié certains défis.

-  Le soutien aux «doubles transitions» écologique et démographique occupe une place très importante dans l'agenda des partenaires sociaux.
-  La prédominance des conventions collectives sur les actes juridiques ne signifie pas que la législation disparaît ou devient inutile. Les défis croissants liés aux risques psychosociaux en témoignent. Leur augmentation ces dernières années a poussé l'Autorité suédoise de l'environnement de travail (Arbetsmiljöverket, Inspection du travail) à adopter la disposition 2015:4 sur l'environnement de travail organisationnel et social (disposition AFS 2015:4). Cette disposition a une portée réglementaire juridique.
-  Cette disposition prescrit la prise en compte des facteurs organisationnels et sociaux des risques professionnels (la capacité à exprimer ses difficultés et à demander de l'aide, le climat interne, la connaissance des risques, etc.) dans les entreprises. Elle intègre de nombreuses dimensions, telles que l'environnement de travail, la charge de travail et le niveau d'autonomie dont peuvent bénéficier les travailleurs. L'Arbetsmiljöverket a publié un guide pratique concernant l'application de la disposition AFS 2015:4116. L'Autorité suédoise de l'environnement de travail assure le suivi de la mise en œuvre de ces obligations dans les secteurs privé et public.

BELGIQUE : LE CEE, MOTEUR DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



- Deux grands groupes belges du secteur de la chaux (Lhoist et Carmeuse), avec chacun **plus de 100 sites, et entre 5 300 et 6 650 salariés** ;
- Lhoist : **formation spécialisée de 5 jours en anglais** pour les représentants sur une période de 2 ans afin d'améliorer le dialogue entre les représentants des différents pays ;
- Le projet Green Lime de Lhoist comprend **4 réunions de la commission spéciale** axées sur la SST ;
- Carmeuse: **visites annuelles des sites et exercices de benchmarking des EPI.**

Lieu: **Belgique**

Parties prenantes: **direction et syndicats**

Objectif principal: **partager les bonnes pratiques au sein du comité d'entreprise européen, avec un accent sur la santé et la sécurité au travail.**

Les CEE constituent la vitrine d'un dialogue social efficace. Les questions de santé et de sécurité sont au cœur des discussions. Les investissements dans la formation linguistique et spécialisée (Lhoist), mais aussi les pratiques telles que l'accent placé sur les réunions consacrées à la santé et la sécurité au travail et le benchmarking des EPI (Carmeuse) témoignent d'un engagement collaboratif en faveur de la santé et de la sécurité, et du partage des connaissances entre pays, au-delà des accords formels.

LES CEE DE CARMEUSE ET LHOIST

Lhoist et Carmeuse sont deux grands groupes belges du secteur de la chaux. Les deux entités sont fortement internationalisées. Elles exploitent chacune plus de 100 sites et emploient respectivement quelque 6 650 et 5 300 personnes.

Les représentants du personnel interrogés estiment que les accords d'entreprise et le fonctionnement des CEE sont excellents.

En ce qui concerne Lhoist, il convient de noter:

Une formation en anglais de 5 jours sur deux ans:

- Première année: un cours de langue axé sur la communication professionnelle et informelle visant à apprendre l'anglais afin de faciliter le dialogue informel entre les représentants.
- Deuxième année: une formation spécialisée abordant des questions locales, avec des visites de sites pour comprendre l'impact des projets, des échanges avec les équipes locales pour renforcer la coordination internationale. L'objectif principal consiste à explorer des thèmes spécifiques (par exemple, la décarbonation, la transition juste) avec des experts et à visiter un site de production.

Le projet de chaux verte avec ArcelorMittal à Dunkerque aura des répercussions sur les sites belges.

- Quatre réunions de la commission spéciale;
- La SST est considérée comme une question clé et les délégués sont très désireux de partager les bonnes pratiques au sein du CEE.

Parmi les points forts de Carmeuse, on peut citer:

-  Les représentants des différents pays peuvent se remplacer mutuellement, ce qui garantit l'occupation de tous les sièges pendant les réunions.
-  Des visites annuelles des sites avec exercices de benchmarking en présence des membres du CEE afin d'évaluer les EPI sur les sites et d'éviter les divergences ou les réductions dans leur utilisation.

Si le contenu formel des deux accords est relativement standard, les représentants belges ont souligné que, dans la pratique, le niveau de dialogue social était très satisfaisant et que les questions de santé et de sécurité étaient souvent au cœur de l'agenda social.

Points à améliorer: on observe un recours croissant à la vidéoconférence pour les réunions et les entretiens, ce qui risque de réduire l'efficacité des échanges formels et informels au sein du CEE. Les représentants syndicaux ont explicitement critiqué cette tendance.

COMMISSION DE SÉCURITÉ MINIÈRE

Lieu: **Espagne**

Parties prenantes: **syndicats, organisations patronales, autorités minières, experts techniques**

Objectif principal: **établir une commission technique permanente pour améliorer la santé et sécurité au travail dans le secteur minier, avec une participation syndicale directe.**



Six techniciens nommés par les syndicats sont membres de la Commission



Les responsabilités couvrent **l'étude d'une exploitation minière sûre, la prévention des accidents, la promotion de campagnes de sécurité, le conseil aux autorités minières, l'élaboration de réglementations et l'homologation des équipements minier.**



Ce mécanisme institutionnel se distingue comme une bonne pratique dans la mesure où il implique directement dans le processus réglementaire des techniciens nommés par les syndicats. Leur participation garantit la prise en compte du point de vue des travailleurs dans les normes de sécurité, ce qui se traduit par des politiques plus efficaces et une mise en œuvre plus rigoureuse.

COMMISSION DE SÉCURITÉ MINÈRE

En Espagne, la santé et la sécurité au travail dans le secteur minier sont supervisées par la «Comisión de Seguridad Minera» (Commission de sécurité minière), dont les responsabilités comprennent:

- *«Étudier, signaler et proposer des conditions pour une exploitation minière sûre..., en particulier lorsque l'application de nouvelles méthodes d'exploitation ou un degré plus élevé de mécanisation peuvent affecter la sécurité.*
- *Étudier et signaler les mesures nécessaires pour prévenir les accidents dans les mines, les explosions de grisou et d'autres gaz et l'inflammation de la poussière de charbon.*
- *Promouvoir et diffuser une campagne permanente de prévention des accidents dans les mines à travers les lignes directrices découlant de l'analyse des statistiques périodiques sur les accidents miniers.*
- *Conseiller les autorités minières, à leur demande, sur toutes les questions relatives à la sécurité minière.*
- *Élaborer des règlements et des normes appropriés pour le bon fonctionnement des mines et des instructions techniques afin de les maintenir à jour en permanence.*
- *Rendre compte de manière obligatoire, sur la base des résultats des vérifications et des essais officiels, de l'homologation des équipements miniers en général. Ces équipements incluent ceux destinés à fonctionner dans des atmosphères inflammables. Proposer aussi des normes et des critères obligatoires à respecter lors des essais susmentionnés lorsque de telles normes n'existent pas.*
- *Rendre compte de toutes les questions liées à la sécurité qui touchent le secteur minier et la sécurité en général».*

Les syndicats jouent un rôle important dans le fonctionnement de cette Commission. En effet, ses membres comprennent six techniciens nommés par les syndicats, ce qui garantit la prise en compte des points de vue des travailleurs. Ils font partie du comité qui élabore le cadre réglementaire en matière de santé et de sécurité au travail dans le secteur minier.

ACCORDS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail constitue un élément clé de l'organisation du travail en raison de son impact sur la qualité du travail et la vie des travailleurs.

De nos jours, trouver un équilibre juste et approprié entre travail, vie familiale, loisirs et autres engagements sociaux est un défi majeur pour tous les travailleurs. Améliorer les dispositions relatives à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée devient donc une priorité. Cela permettra de garantir le bien-être et davantage de sécurité financière pour les travailleurs, en particulier des femmes, et de lutter concrètement contre la «pénalité liée aux responsabilités familiales». Cette dernière touche davantage les femmes.

L'UE a reconnu l'importance de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, et a adopté une législation et élaboré une politique dans ce domaine (principalement la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée). Dans tous les secteurs, les négociations collectives incluent de plus en plus:

-  Des aménagements flexibles du travail (horaires et/ou lieu de travail).
-  Garantir du temps et des rémunérations pour encourager les hommes à prendre des congés de type familial: congé de paternité (allocation de temps et/ou rémunérations), incitants économiques liées à la famille, modalités de garde d'enfants, soins de longue durée et congé parental, congé de soins de courte durée rémunéré ou même formation..

CONVENTION COLLECTIVE SECTORIELLE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Lieu : **Belgique**

Parties prenantes : **organisations patronales et syndicales**

Objectif principal : **améliorer les aménagements du temps de travail et introduire des congés payés supplémentaires.**



- **La durée moyenne du travail est fixée à 36 heures/semaine dans le secteur.**
- **Chez Lhoist et Carmeuse : officiellement 35 heures/semaine, 40 heures en réalité avec 30 jours de congés compensatoires + 20 jours de congés annuels + 2 jours de congés payés supplémentaires.**
- **Importante amélioration de l'équilibre vie-travail**



Cet accord sectoriel montre comment le dialogue social peut aller au-delà des normes légales pour apporter des avantages tangibles aux travailleurs. La négociation d'une réduction du temps de travail et de congés généreux améliore le bien-être et établit une référence en matière de pratiques d'emploi responsables dans le secteur extractif.

CONVENTION COLLECTIVE SECTORIELLE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

La durée hebdomadaire moyenne du travail dans la Sous-commission paritaire 102.09 (industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies) est fixée à 36 heures sur une base annuelle, conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 20 septembre 2024 rendant obligatoire la convention collective de travail du 27 novembre 2023.

Chez Lhoist et Carmeuse, la semaine de travail est de 35 heures, mais les employés travaillent en réalité 40 heures par semaine. Cette pratique génère 30 jours de congés compensatoires par an qui s'ajoutent aux 20 jours de congés annuels. Deux jours de congés payés supplémentaires sont également négociés avec l'employeur (le 27 septembre et le 4 décembre).

Ces arrangements permettent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

ACCORDS SUR LES SALAIRES ET LES RÉMUNÉRATIONS

Les salaires et les rémunérations sont un indicateur clé de la valeur accordée aux employés. Des pratiques salariales transparentes et équitables favorisent en effet l'équité et la motivation parmi les employés, mais jouent également un rôle important dans l'attraction et la fidélisation du personnel qualifié.

Le dialogue social joue à cet égard un rôle majeur dans la garantie de conditions de travail décentes et de salaires équitables. Le dialogue social peut renforcer la cohérence des politiques entre les différents acteurs gouvernementaux en équilibrant croissance économique et progrès social, ce qui soutient en bout de course l'objectif du travail décent pour tous.

La récente directive européenne sur les salaires minimums adéquats, adoptée en 2022, constitue un bon exemple du lien entre partenaires sociaux et décideurs politiques. Elle a déjà incité plusieurs gouvernements nationaux à réévaluer l'adéquation de leurs salaires minimums, ce qui a entraîné des augmentations salariales pour des millions de travailleurs faiblement rémunérés.

RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL DANS LE SECTEUR MINIER GRÂCE À LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LE SALAIRE MINIMUM

Lieu : **Hongrie**

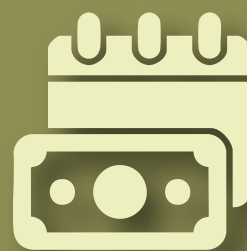
Parties prenantes : **organisations patronales et syndicales et gouvernement**

Objectif principal : **renforcer les négociations collectives dans le secteur minier via un alignement avec la directive européenne sur le salaire minimum**



comité mixte de **10 membres (5 par partenaire social)** a été créé pour mener les négociations

La couverture des négociations collectives en Hongrie est inférieure à 80%, ce qui a déclenché un plan d'action en vertu de la directive européenne



- **Signature d'un accord tripartite :**
 - Augmentation du salaire minimum de 9 % en 2025, de 13 % en 2026 et de 14 % en 2027.
 - Augmentation garantie du salaire minimum de 7 % en 2025.

Cet exemple montre comment les initiatives au niveau européen peuvent servir de catalyseur pour l'action nationale. La Hongrie renforce ses politiques salariales et promeut des conditions de travail équitables dans le secteur minier grâce à un dialogue structuré et à un engagement commun.



RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL DANS LE SECTEUR MINIER GRÂCE À LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LE SALAIRE MINIMUM

En Hongrie, la transposition de la directive sur des salaires minimums adéquats suit la voie tracée par la directive, c.-à-d.:

«Promouvoir et faciliter les négociations collectives sur les salaires. Tous les États membres doivent prendre des mesures en ce sens, comme la promotion du renforcement des capacités des partenaires sociaux à mener des négociations collectives sur la fixation des salaires. En outre, les États membres où le taux de couverture des négociations collectives reste sous la barre des 80% doivent mettre en place un plan d'action de promotion des négociations collectives».

L'Association minière hongroise et le Syndicat des travailleurs des mines, de l'énergie et de l'industrie ont créé un comité mixte composé de cinq membres de chaque organisation. Son objectif consiste à promouvoir l'élaboration de conventions collectives sectorielles sur les avantages sociaux de base concernant:

- L'identification des emplois spécifiques au secteur minier;
- L'identification des besoins du secteur en formation professionnelle;
- La définition de salaires spécifiques au secteur;
- La définition et l'évaluation des emplois clés et la détermination de salaires de référence;
- L'évaluation de la capacité du secteur à supporter les coûts salariaux;
- La définition des obligations minimales de l'OSHA pour les industries extractives.

La mise en œuvre de la directive européenne sur des salaires minimums a également entraîné la désignation officielle du Forum consultatif permanent du secteur privé et du gouvernement (VKF) comme l'organe consultatif chargé de fixer les salaires, ce qui renforce son rôle. Gouvernement hongrois, employeurs et syndicats ont par conséquent signé, fin novembre 2024, un accord sur les salaires minimums pour la période 2025-2027. Cet accord prévoit des augmentations significatives du salaire minimum et du salaire minimum garanti au cours de cette période. Le salaire minimum augmentera de 9% en 2025, puis de 13% en 2026 et de 14% en 2027, pour atteindre 290 800 HUF en 2025. Le salaire minimum garanti augmentera également de 7% en 2025. Une clause de révision permet des ajustements en cas de changement des conditions économiques pendant la période couverte par l'accord.

3. INCLUSION ET DIVERSITÉ

Plusieurs mesures s'avéreront essentielles pour constituer un vivier de talents plus diversifié à l'avenir. La mise en place de politiques de ressources humaines plus ouvertes, égalitaires et diversifiées, qui mettront particulièrement l'accent sur les femmes, la détermination d'objectifs concernant la participation des femmes aux programmes de formation, l'amélioration des politiques de ressources humaines et des niveaux de performance des clients, et enfin l'organisation d'activités de sensibilisation pour promouvoir le rôle des femmes dans le secteur.

Une des dernières notes d'orientation de l'EITI (Initiative pour la transparence dans les industries extractives) indique à cet égard :

«La promotion de la diversité des genres s'avère essentielle pour le développement durable dans les industries extractives, au-delà du respect des principes d'égalité et d'équité. La recherche démontre que la prise en compte des perspectives, des expériences et des compétences des femmes à tous les niveaux dans l'industrie peut améliorer considérablement les performances du secteur. Le recrutement et l'investissement dans les femmes peuvent apporter des perspectives et des approches uniques pour résoudre les problèmes, ce qui peut conduire à des solutions plus innovantes, efficaces et durables. Une main-d'œuvre diversifiée contribue à des avantages sociaux et économiques plus larges qui soutiennent les efforts de développement durable¹⁹».

Dans le cadre du projet actuel, les résultats du questionnaire²⁰ envoyé aux partenaires sociaux montrent que les questions de diversité, d'inclusion et de genre restent problématiques, car elles font encore l'objet d'une attention limitée au sein du dialogue social.

Les bonnes pratiques développent néanmoins des principes d'inclusion, qu'ils soient ou non formalisés dans des conventions collectives. En Suède, par exemple, syndicats et employeurs s'accordent à dire que la prévention des risques pour les femmes enceintes résulte d'une bonne pratique issue du dialogue social. L'évaluation des risques ne concerne donc plus seulement l'accès au lieu de travail pour les travailleuses enceintes, mais aussi leurs conditions de travail et leurs aptitudes.

¹⁹ Note d'orientation *On equal terms Supporting an inclusive extractive sector in the energy transition* (À armes égales. Soutenir un secteur extractif inclusif dans la transition énergétique), EITI, octobre 2023.

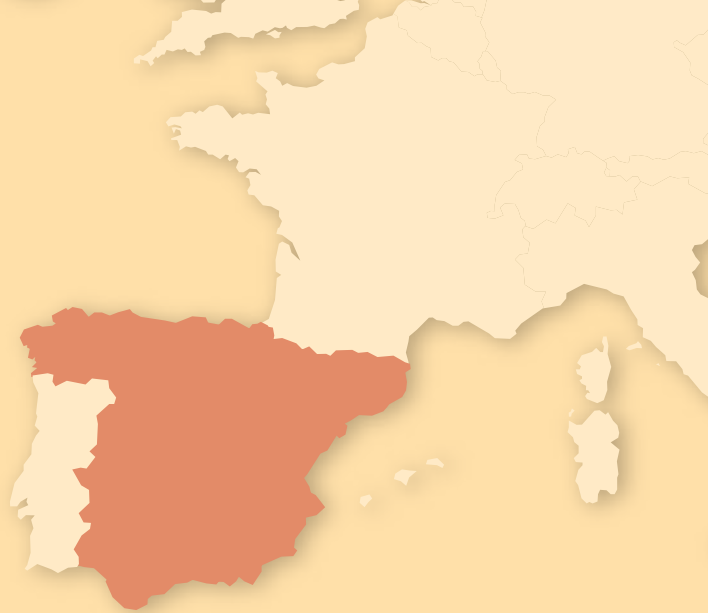
²⁰ Pour les données, se reporter à l'annexe.

PLANS D'ÉGALITÉ

Lieu : **Espagne**

Parties prenantes : **partenaires sociaux, entreprises et gouvernement.**

Objectif principal : **exiger des entreprises qu'elles encouragent l'égalité hommes/femmes au moyen d'un cadre réglementaire.**



Phase 1. Lancement du processus d'élaboration du plan d'égalité :

communication et ouverture des négociations, constitution du comité de négociation.

Obligatoire pour les **entreprises de 50 salariés ou plus**, ou lorsqu'une convention collective ou une autorité du travail le prévoit.

Phase 2. Réalisation du diagnostic : compilation et analyse des données quantitatives et qualitatives afin de déterminer le degré d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Phase 3. Conception, approbation et enregistrement du plan d'égalité : définition des objectifs, conception des mesures, établissement des indicateurs de suivi et d'évaluation, calendrier de mise en œuvre, approbation et enregistrement du plan.

Le processus inclut **cinq phases** du lancement à l'évaluation, avec la participation des représentants des travailleurs et/ou des syndicats **à toutes les phases.**

Phase 4. Mise en œuvre et suivi du plan d'égalité : vérification du degré d'élaboration et de réalisation des mesures et évaluation des résultats.

Phase 5. Évaluation du plan d'égalité : évaluation du degré de réalisation des objectifs, des résultats et de l'impact du plan sur l'entreprise.

Phase 1. Lancement du processus d'élaboration du plan d'égalité : les travailleurs, les représentants des travailleurs et/ou les syndicats participent à la commission de négociation et négocient tout au long du processus.

Phase 3. Conception, approbation et enregistrement du plan d'égalité : lors de la conception du plan d'égalité, les syndicats participent à la définition des objectifs, des mesures spécifiques et des calendriers de mise en œuvre.

Phase 4. Mise en œuvre et suivi du plan d'égalité : au cours de cette phase, les syndicats collaborent avec l'entreprise afin de s'assurer que les mesures établies sont bien appliquées. Ils jouent aussi le rôle d'intermédiaires pour résoudre les conflits ou les difficultés éventuelles.

Phase 5. Évaluation du plan d'égalité : les syndicats participent à l'évaluation périodique du plan d'égalité, analysent les résultats obtenus et proposent des améliorations pour répondre aux nouveaux besoins ou défis.

Les plans d'égalité espagnols constituent une bonne pratique en matière d'élaboration de politiques inclusives. Ils exigent la participation continue des syndicats tout au long des cinq phases (conception, mise en œuvre et évaluation) afin de garantir l'élaboration conjointe, l'application efficace et l'amélioration permanente des mesures en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. Cette approche va au-delà de la simple conformité et favorise une véritable inclusion et la diversité sur le lieu de travail.

3.1. BONNES PRATIQUES ISSUES DU DIALOGUE SOCIAL POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En Espagne, les entreprises sont tenues d'élaborer et de mettre en œuvre un plan pour l'égalité lorsque:

-  Elles comptent 50 salariés ou plus;
-  La convention collective applicable prévoit une telle obligation;
-  Lorsque l'autorité du travail a accepté, dans le cadre d'une procédure de sanction, de remplacer les sanctions accessoires par l'élaboration et la mise en œuvre d'un tel plan.

Toute entreprise peut toutefois élaborer et mettre en œuvre volontairement un plan pour l'égalité ou d'autres mesures visant à promouvoir l'égalité hommes-femmes. Le processus d'élaboration et de mise en œuvre des plans pour l'égalité se déroule en cinq phases, et la participation active des représentants des travailleurs ou des syndicats est attendue à chaque étape.

4. INNOVATION

L'industrie minière connaît actuellement une profonde transformation, alimentée par les progrès technologiques et un glissement vers la durabilité. Ce moment charnière dans son évolution vise à garantir la viabilité à long terme et sa responsabilité environnementale.

Aujourd'hui, à l'heure où les préoccupations environnementales prennent de plus en plus d'importance, l'industrie minière adopte des technologies qui minimisent son empreinte écologique. Les innovations en matière de traitement de l'eau, de gestion des déchets et de réduction des émissions redéfinissent les normes en matière de responsabilité environnementale.

Si le dialogue social formel sur l'innovation reste limité, certaines bonnes pratiques ont émergé des Euromines Safety Awards 2024:

-  La solution pilote de chargeur robotisé automatisé d'**ABB** constitue un pas vers une exploitation minière souterraine plus sûre. Avec l'automatisation du processus dangereux et complexe de chargement des explosifs, ce système robotisé, développé en collaboration avec **Boliden, LKAB, Forcit** et **LKAB Kimit**, garantit la distance des travailleurs par rapport aux zones à haut risque. Cette solution établit une nouvelle norme en matière d'efficacité opérationnelle et de sécurité.
-  **Hellas Gold – Eldorado Gold** a mis au point une nouvelle formation à la sécurité grâce à ses plateformes immersives de réalité virtuelle et de réalité augmentée. Ces technologies offrent aux mineurs des scénarios de formation réalistes, leur permettant de s'exercer à utiliser des machines lourdes et à effectuer des tâches complexes dans un environnement sans risque. Cette approche de pointe améliore la préparation de la main-d'œuvre tout en maintenant les **normes de sécurité**.
-  **Cobre Las Cruces – First Quantum Mineral** a mis en place un système de contrôle du sol de nouvelle génération. Ce système détecte les dangers potentiels plus tôt que jamais, offrant ainsi une protection renforcée contre les effondrements et les chutes de pierres. Cette technologie de pointe renforce les mesures de sécurité pour les travailleurs dans l'exploitation minière souterraine.
-  **Sandfire MATSA** a lancé une application de sécurité en temps réel qui permet aux mineurs de rester en communication en permanence, même lorsqu'ils se trouvent profondément sous terre. Cette approche numérisée améliore considérablement tant la sécurité des équipes que l'efficacité opérationnelle dans la mine.

L'IA (et les technologies numériques en général) se montre ambivalente face au défi de l'innovation. Elle nous permet évidemment d'optimiser les ressources et de minimiser certaines externalités négatives (par exemple, le jumeau numérique d'une mine, l'optimisation des flux). Cependant, elle contribue également à une augmentation de la consommation d'énergie indirecte (l'IA a un appétit vorace pour l'électricité). L'IA fait partie des principales sources de rebond énergétique.

L'un des défis principaux consistera donc à permettre aux employeurs et aux représentants des travailleurs de définir où se situe la réelle valeur ajoutée de l'IA dans le secteur extractif.

4.1. BONNES PRATIQUES SUR L'APPLICATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Dans le secteur minier et extractif en tant que tel, les impacts de l'IA pourraient concerner surtout trois domaines.

- Maintenance prédictive: des algorithmes aident à analyser les données provenant des équipements miniers afin de prédire quand ceux-ci ont besoin d'une maintenance. La maintenance prédictive permet d'assurer la fluidité des opérations et de réduire le risque d'accidents causés par des pannes d'équipement, ce qui renforce la sécurité des machines et des mineurs.
- Technologies portables: les appareils portables intégrant l'IA peuvent surveiller la santé et la sécurité des travailleurs (la fréquence cardiaque, le niveau de fatigue et l'exposition à des substances nocives). Ces appareils peuvent rapidement alerter les mineurs et les superviseurs en cas de problème de sécurité.
- La vision par ordinateur peut servir à:
 - ➔ Surveiller le travail et fournir des mises à jour en temps réel: ces informations contribuent à améliorer la productivité et à rendre les sites miniers plus sûrs. Cette dernière application peut être utilisée pour cartographier les zones sûres et dangereuses autour des sites miniers, par exemple. La vision par IA peut monitorer ces sites en temps réel avec une grande précision, éliminant le besoin d'une surveillance manuelle. Si quelqu'un pénètre dans une zone où existe un risque d'accident, causé notamment par la présence de concasseurs, de foreuses ou d'autres équipements lourds qui tournent ou qui vibrent, des alertes sont envoyées aux superviseurs. Ce système permet d'éviter des accidents graves tout en assurant la fluidité des opérations minières.
 - ➔ Surveiller les protocoles de sécurité grâce à la détection d'objets: ces protocoles peuvent inclure l'identification des EPI (casques, gants, gilets, lunettes) et le respect des procédures opérationnelles appropriées. Un système de surveillance basé sur l'IA peut signaler les mineurs qui ne respectent pas les mesures de sécurité et alerter les autorités compétentes.
- Reconnaissance faciale et détection des émotions: elle peut aller au-delà d'un simple rôle de détection. Elle peut surveiller le stress et la fatigue, et s'inscrire dans une surveillance généralisée du lieu de travail. Elle surveille les sources d'angoisse et certains risques psychosociaux évidents et indéniables. De plus, la question du respect des libertés fondamentales sur le lieu de travail sera également abordée.

Pour garantir la bonne mise en œuvre de ces technologies, dont les implications dystopiques potentielles ne peuvent être ignorées, il faut dépasser une approche purement formelle du dialogue social pour s'orienter vers une approche judicieuse et de grande qualité, englobant à la fois la prévention et la surveillance continue.

5. FORMATION ET COMPÉTENCES

L'automatisation et la numérisation des opérations minières font partie des facteurs qui transforment le paysage de l'emploi dans l'industrie. Si l'automatisation peut réduire le besoin de main-d'œuvre manuelle, elle ouvre également des perspectives pour des postes plus qualifiés et davantage orientés vers la technologie. La demande de professionnels spécialisés dans la robotique, l'analyse de données et les sciences environnementales est en hausse, une tendance qui indique une évolution vers une main-d'œuvre plus qualifiée dans le secteur minier. Cette évolution présente à la fois des opportunités et des défis pour les programmes d'éducation et de formation destinés à préparer la prochaine génération de professionnels du secteur.

Dans ce contexte, améliorer l'accès à des compétences et à des formations adaptées au marché constitue un défi majeur. Nous devons développer des formations accréditées et des possibilités d'apprentissage en milieu professionnel. Pour cela, nous travaillons en partenariat avec les établissements d'enseignement locaux sur des thèmes tels que l'économie circulaire, les compétences numériques et les compétences vertes. Cela peut également favoriser la reconversion et le redéploiement des travailleurs ayant perdu leurs compétences (c'est-à-dire la mise en œuvre d'une transition juste).

Dans le cadre du projet actuel, les résultats du questionnaire²¹ envoyé aux partenaires sociaux montrent que la question de la transition professionnelle est principalement abordée à travers les besoins d'évolution professionnelle et/ou de reconversion. À l'inverse, on ne traite pas régulièrement la question de la transition d'un emploi à un autre, bien qu'on trouve quand même quelques bonnes pratiques notables.

5.1. BONNES PRATIQUES ISSUES DU DIALOGUE SOCIAL VISANT À DÉVELOPPER LA FORMATION, LE RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES, LA RECONVERSION ET L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES

Cette section présente deux grands types de bonnes pratiques: les accords portant sur la transition juste et ceux qui préparent les nouveaux professionnels de demain.

ACCORDS SUR LA TRANSITION JUSTE ET LA TRANSITION D'UN EMPLOI À L'AUTRE

La transition juste représente une approche systémique, multidimensionnelle et multifactorielle. Son objectif consiste à maximiser les avantages de la décarbonation, à progresser vers la durabilité environnementale et minimiser les impacts négatifs potentiels sur l'activité économique, les travailleurs, les communautés et les territoires.

²¹ Pour les données, se reporter à l'annexe.

Le dialogue social doit impérativement jouer un rôle central dans la gestion et la mise en œuvre de transitions justes vers des économies et des sociétés durables sur le plan environnemental. La transition juste nécessite une orientation politique, des acteurs et des politiques pour la mettre en œuvre et garantir son caractère inclusif et sa richesse en emplois. Le dialogue social sert d'instrument prioritaire pour concrétiser ces politiques et doit figurer parmi les piliers d'une bonne gestion des transitions vers des économies et des sociétés durables sur le plan environnemental et social.

PLANS TERRITORIAUX POUR UNE TRANSITION JUSTE

Lieu : **Pologne**

Parties prenantes : **syndicats, gouvernement et Commission européenne**

Objectif principal : **assurer une transition juste et socialement responsable dans les régions charbonnières et à forte intensité énergétique.**



La Commission a pleinement approuvé **5 plans pour une transition territoriale juste en décembre 2022**



Plusieurs accords sociaux ont été signés **depuis 2020** (p. ex., sur l'extraction du charbon, le secteur de l'électricité et l'extraction du lignite).

Accord social pour les travailleurs du secteur de l'énergie et les mineurs de lignite et solutions sous forme de protections sociales

Congés pour les travailleurs du secteur de l'énergie – jusqu'à 4 ans = 80 % de la rémunération mensuelle du salarié pour les congés

Congés pour les mineurs – jusqu'à 4 ans = 80 % de la rémunération mensuelle du salarié calculée comme rémunération pour les congés

Indemnité de licenciement unique = 12 fois la rémunération mensuelle du salarié calculée comme rémunération pour les congés (minimum 5 ans d'expérience professionnelle **requis**)

La condition pour bénéficier des subventions pour les congés et l'indemnité de licenciement unique sera la fermeture d'une unité de production conventionnelle (unité électrique) ou une réduction systémique de l'extraction de lignite

Le processus dépend du développement de nouvelles sources d'énergie et s'étend jusqu'en 2049

Les plans territoriaux de transition juste de la Pologne montrent à quel point un dialogue social fort entre les syndicats, le gouvernement et l'UE peut favoriser les transitions. Ces plans accordent la priorité à la protection des travailleurs et à la planification à long terme pour une transition énergétique équitable grâce à de multiples accords sociaux.

PLANS TERRITORIAUX POUR UNE TRANSITION JUSTE

En décembre 2022, la Commission européenne a approuvé et annoncé cinq plans territoriaux pour une transition juste.

- Plusieurs accords sociaux ont été signés depuis 2020:
- Accord social sur l'extraction du charbon (Katowice);
- Accord social sur le secteur de l'électricité et l'extraction du lignite (Varsovie);

FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE

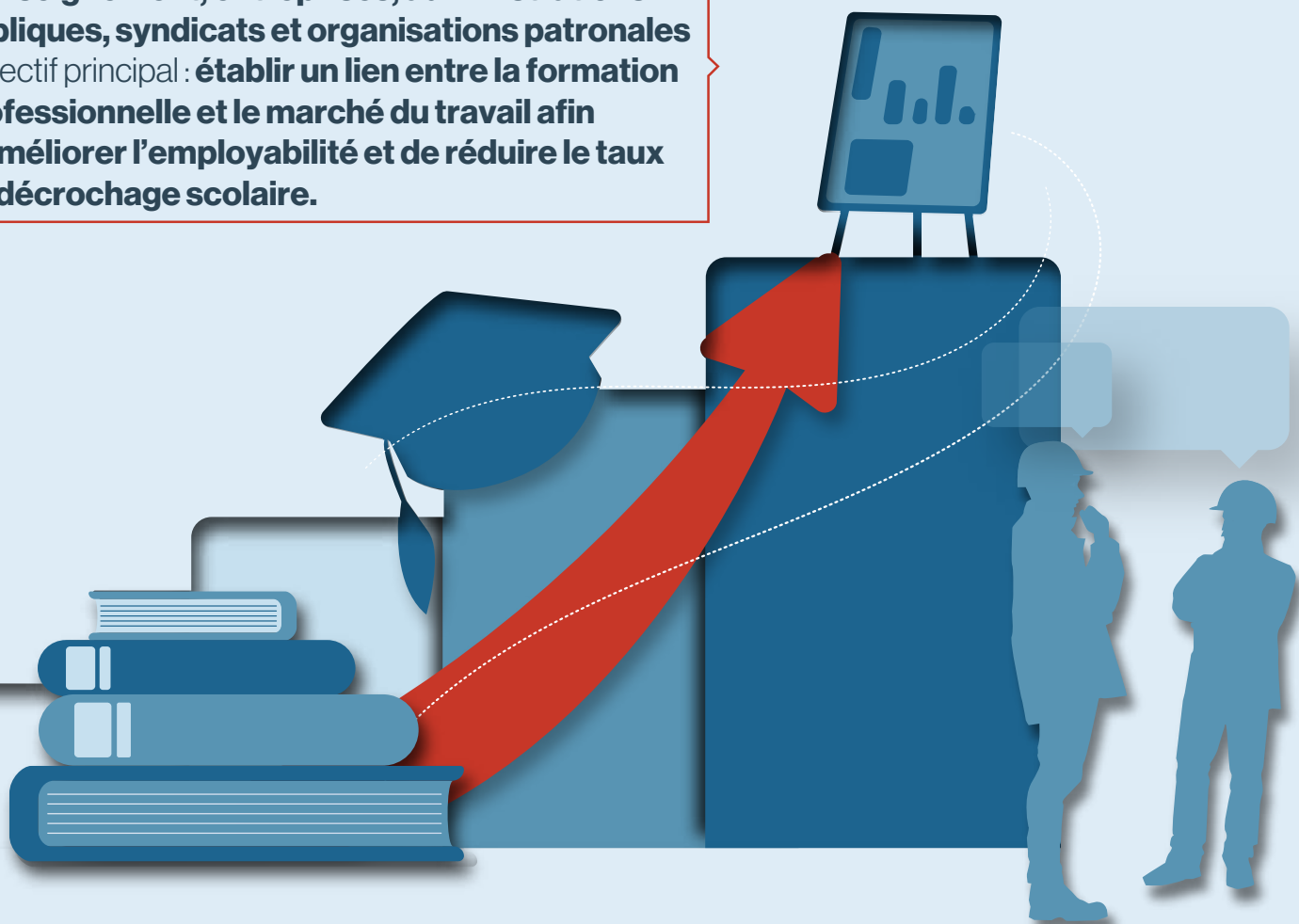


Lieu : **Espagne**

Parties prenantes : **établissements**

**d'enseignement, entreprises, administrations
publiques, syndicats et organisations patronales**

Objectif principal : **établir un lien entre la formation
professionnelle et le marché du travail afin
d'améliorer l'employabilité et de réduire le taux
de décrochage scolaire.**



FP en alternance
développée
depuis 2012.



Propose des qualifications
spécialisées dans l'exploitation
minière et la géologie (p.ex.
l'exploitation des ressources
minérales, le forage et le
dynamitage de roches).



Stages au sein de grandes
compagnies, telles qu'Acciona,
Ferrovia, Minera Los Frailes, et
Roca dans de nombreuses
régions.

Le modèle espagnol de formation professionnelle en alternance constitue une bonne pratique en matière de collaboration multipartite. En impliquant les écoles, les entreprises, les pouvoirs publics, les syndicats et les organisations patronales, il adapte l'offre de formation aux besoins du marché du travail, ce qui favorise l'employabilité, réduit les taux de décrochage scolaire et prépare des professionnels qualifiés pour les industries extractives en pleine évolution.

FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE

Depuis 2012, l'Espagne a développé un modèle de formation professionnelle (FP) en alternance²² qui vise à :

- Augmenter le nombre de personnes pouvant obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur grâce à la FP;
- Motiver davantage les étudiants en réduisant les taux de décrochage scolaire;
- Faciliter l'intégration sur le marché du travail grâce à un engagement accru des entreprises;
- Renforcer les liens et la coresponsabilité entre le monde de l'entreprise et la FP;
- Renforcer la collaboration entre les enseignants de l'enseignement professionnel et les entreprises du secteur, et promouvoir le transfert de connaissances;
- Le système de formation professionnelle en alternance peut être appliqué aux industries minières et extractives, où plusieurs qualifications spécialisées sont proposées: voici quelques-unes des qualifications disponibles:
 - Technicien en exploitation des ressources minérales;
 - Technicien en procédés d'extraction minière;
 - Technicien en forage et dynamitage de roches;
 - Technicien en géologie.

Le programme couvre diverses matières, telles que la géologie, l'exploitation minière, le traitement des minéraux, la législation environnementale et la prévention des risques professionnels. Des stages pratiques sont organisés dans les industries extractives, en plus des cours théoriques²³.

²² Décret royal 1529/2012, du 8 novembre, portant application du contrat de formation et d'apprentissage, et établissant les bases de la formation professionnelle en alternance

²³ Des cours pratiques sont dispensés à Madrid dans des entreprises telles qu'Acciona et Ferrovial, qui participent à des projets miniers et de construction. Des entreprises telles que Minera Los Frailes et Grupo Cementos Portland, en Andalousie, proposent des programmes de formation en alternance, offrant aux étudiants la possibilité de travailler dans un environnement réel. En Castille-et-León, Uralita se concentre sur l'extraction et le traitement des minéraux. Enfin, en Catalogne, plusieurs entreprises telles que Roca et Grup Miquel participent aux programmes de formation professionnelle en alternance.

6. TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET PROCESSUS DE DÉCARBONATION

Le secteur minier assume un rôle essentiel dans la réalisation des objectifs climatiques. Il est le principal fournisseur de minéraux et de métaux indispensables à la fabrication des technologies de transition énergétique. Les activités d'extraction et de traitement des minéraux sont néanmoins très énergivores et, par conséquent, ce secteur contribue également de manière importante aux émissions de gaz à effet de serre (GES)²⁴.

L'extraction du charbon génère le volume le plus important d'émissions provenant de l'exploitation minière. Les «minéraux critiques» – ceux indispensables à la transition énergétique – sont également responsables d'une part importante des émissions mondiales de GES.

Nombre de sociétés minières annoncent aujourd'hui leur engagement en faveur de la décarbonation. Elles subissent désormais une pression croissante pour élargir et concrétiser ces engagements, mais aussi pour modifier la conception et l'exploitation des projets miniers à travers la mise en œuvre de meilleures technologies et politiques: l'utilisation rationnelle de l'eau, l'électrification à partir de sources renouvelables²⁵, les solutions d'efficacité énergétique, la réhabilitation et la remise en état des terres minières à des fins alternatives, telles que la sylviculture durable, la capture, l'utilisation et le stockage du carbone, la minimisation des déchets et les projets d'économie circulaire.

La question de la décarbonation, qui est l'un des principaux défis des industries extractives, n'est toujours pas abordée de manière générale dans le cadre du dialogue social. Les résultats de l'enquête²⁶ réalisée dans le cadre du projet actuel montrent que 21 entreprises participant à l'étude n'ont pas de convention collective et/ou de mécanismes de négociation sur ce sujet.

²⁴ On estime que le secteur génère entre 1,9 et 5,1 gigatonnes d'équivalent CO₂ (CO₂e) d'émissions de GES par an, ce qui représente 2% à 7% des émissions mondiales de GES et jusqu'à 10% des émissions mondiales annuelles de GES liées à l'énergie (Source: «Décarbonisation du secteur minier. Forum intergouvernemental sur les mines, les minéraux, les métaux et le développement durable. Juillet 2024).

²⁵ La société suédoise Boliden, par exemple, équipe ses camions à bennes basculantes de pantographes, comme les trains, afin qu'ils puissent rouler à l'électricité une fois qu'ils ont été remontés du fond de la mine. Non seulement l'électricité est une énergie à faible émission de carbone, mais les moteurs sont également plus efficaces, car les camions peuvent rouler plus vite sur cette partie du trajet.

²⁶ Pour les données, se reporter à l'annexe.

ACCORD SUR LA TRANSITION JUSTE – SECTEUR DU CHARBON

Lieu : **Espagne**

Parties prenantes : **gouvernement espagnol, syndicats (CCOO, UGT, USO), industrie du charbon (Carbuni3n), Commission europ3enne**

Objectif principal : **r3g3n3rer les r3gions mini3res et promouvoir le d3veloppement durable apr3s la sortie du charbon.**



Adoption de la Strat3gie de transition juste en **2019**.



Accord-cadre pour une transition juste du secteur charbonnier et d3veloppement durable des r3gions mini3res, **2019-2027**



Englobe des aides aux travailleurs touch3s, la cr3ation d'un pool de main-d'3uvre, un soutien gouvernemental 3 la reconversion de la r3gion et un plan de restauration.

Cet accord tripartite montre comment un dialogue social structur3 peut entra3ner une transition 3quitable et durable. Il combine la relance 3conomique, la protection des travailleurs et la responsabilit3 environnementale, garantissant que personne ne soit laiss3 pour compte.



6.1. BONNES PRATIQUES ISSUES DU DIALOGUE SOCIAL SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

En 2019, le gouvernement espagnol a adopté la Stratégie de transition juste. Ce plan quinquennal comprenait, entre autres outils, des accords de transition juste ainsi qu'un mécanisme d'intervention pour les zones ou les secteurs les plus vulnérables du pays, à savoir des plans d'action urgente. Les autorités y ont ajouté un instrument fondamental, à savoir les accords tripartites avec les syndicats et les entreprises des secteurs concernés, qui ont abouti à l'établissement d'obligations et de droits permettant de progresser dans la transition.

Un accord tripartite important a été signé dans le cadre du Plan d'action urgente: l'accord-cadre pour une transition juste du secteur charbonnier et le développement durable des régions minières, 2019-2027²⁷. Cet accord a été conclu entre le gouvernement espagnol, les syndicats CCOO, UGT, USO ainsi que la Fédération nationale des entrepreneurs miniers (Carbunión).

L'objectif principal de cet accord était la relance économique et le développement alternatif des régions minières afin de parvenir à leur transformation structurelle, à leur reprise économique et à leur bien-être social. L'accord comprenait:

- Une aide aux travailleurs touchés par la fermeture des mines de charbon;
- La création d'un vivier de main-d'œuvre qui inclut également les employés des sous-traitants des mines de charbon;
- L'engagement du gouvernement à élaborer des mesures pour soutenir la reconversion des zones, par le biais d'aides aux entreprises et aux projets municipaux et de restauration;
- L'engagement à élaborer un Plan de restauration permettant la remise en état environnementale des zones d'exploitation minière en faillite. La restauration de ces sites relève de la responsabilité subsidiaire des Communautés autonomes. Ce plan de restauration donnerait la priorité à l'embauche de travailleurs issus du vivier d'emploi.

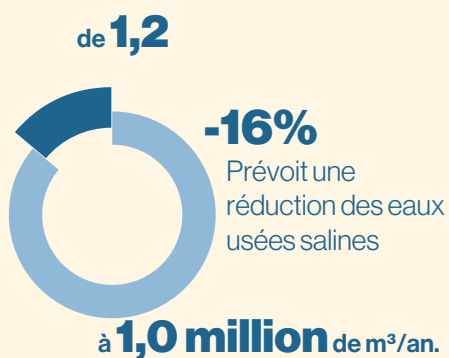
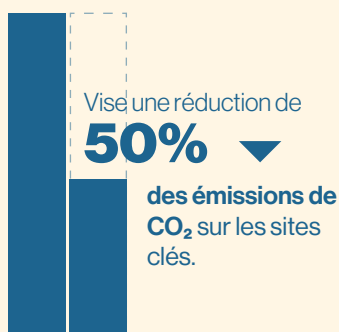
²⁷ Les actions menées entre 2019 et 2023 ont été compilées dans un rapport présenté à l'occasion du cinquième anniversaire de la signature de cet accord-cadre. https://www.transicionjusta.gob.es/content/dam/iti/files-1/Documents/Comision_mineria/5%20years%20of%20coal%20mining%20closure%20agreement-%20EN.pdf

PROJET WERRA 2060 POUR MODERNISER LA MINE ET SES INSTALLATIONS INDUSTRIELLES

Lieu : **Allemagne**

Parties prenantes : **direction, syndicats, autorités locales.**

Objectif principal : **moderniser les activités minières tout en réduisant leur empreinte environnementale, en garantissant la sécurité de l'emploi et en soutenant la création de valeur régionale à long terme, grâce à un dialogue social actif.**

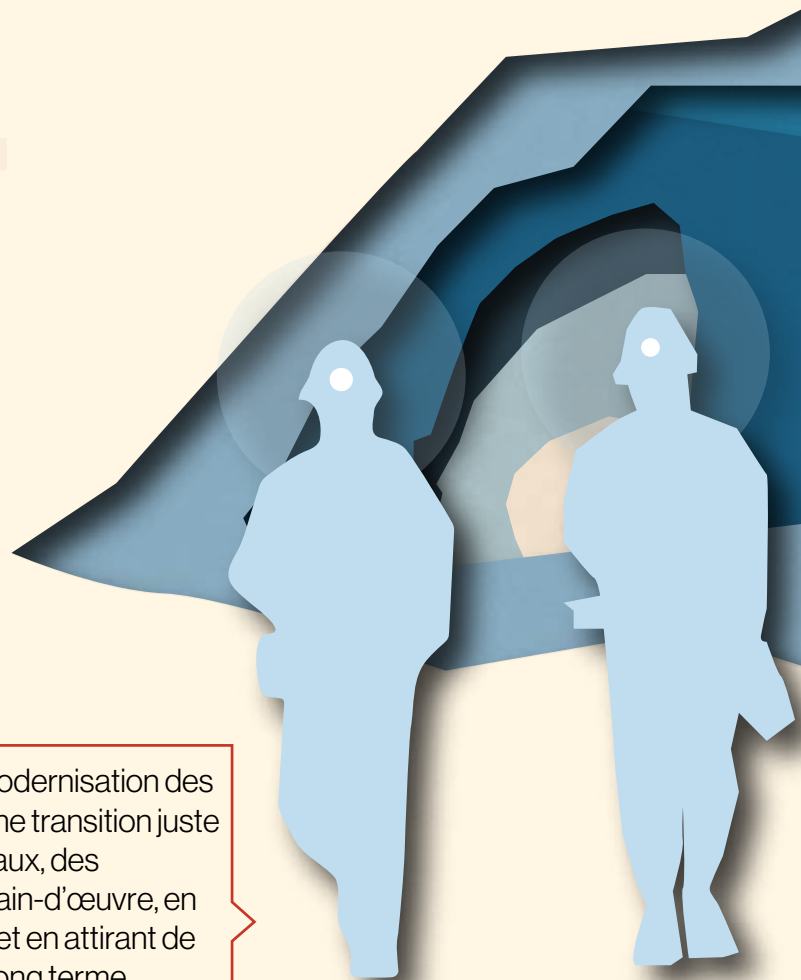


Prévoit un investissement de **600 millions d'euros**, qui devrait être amorti en moins de 10 ans.

Devrait générer plus de **500 millions d'euros** de valeur ajoutée nette actuelle.

PROJET WERRA 2060

Werra 2060 est une bonne pratique en matière de modernisation des mines, négociée avec les syndicats afin de garantir une transition juste et inclusive. Elle intègre des objectifs environnementaux, des innovations technologiques et la planification de la main-d'œuvre, en améliorant les compétences des travailleurs actuels et en attirant de nouveaux talents pour le développement régional à long terme.



PROJET WERRA 2060 POUR MODERNISER LA MINE ET SES INSTALLATIONS INDUSTRIELLES

Dans ce projet, l'une des principales priorités, outre la compétitivité et l'innovation, consiste à réduire l'empreinte écologique. Les mesures englobent de nouvelles méthodes de traitement à sec visant à réduire les résidus liquides et solides, ainsi que des actions visant à réduire les émissions de CO₂ liées aux activités minières.

La stratégie Werra 2060 englobe:

- L'utilisation de remblais secs et d'une exploitation minière secondaire pour stabiliser les cavités souterraines et augmenter le rendement;
- Une réduction de 50% des émissions de CO₂ sur les sites clés grâce à un traitement moins énergivore;
- Une réduction des eaux usées salines de 1,2 à 1,0 million de m³/an;
- Un investissement de 600 millions d'euros, qui devrait être amorti en moins de 10 ans;
- La création d'un portefeuille de produits plus durable, ciblant les marchés soucieux du climat (par exemple, la potasse verte);
- Une exploitation plus compétitive avec plus de 500 millions d'euros de valeur ajoutée nette actuelle.

Ce projet de transition vise à garantir des emplois et à générer de la valeur à long terme dans la région. La direction estime que le passage vers des pratiques respectueuses de l'environnement est un facteur qui renforce l'attractivité du site. Cette transformation crée toutefois une tension évidente: les travailleurs actuels doivent être formés et adaptés pour rester employables dans «la mine de demain», tandis que le site cherche à attirer de nouveaux talents. Le dialogue social est essentiel pour gérer cet équilibre et garantir une transition juste et inclusive.

7. CONCLUSIONS

Les minéraux sont essentiels à la transition vers une économie verte et, à cet égard, les activités minières contribuent au développement durable, stimulent la croissance économique et créent des emplois.

Il est cependant possible d'identifier aujourd'hui un large éventail de défis en matière de durabilité pour les opérations minières, allant de la décarbonation à la conservation de l'eau en passant par un engagement communautaire efficace et, surtout, la garantie d'emplois de qualité pour les travailleurs des industries extractives européennes.

Aucune durabilité digne de ce nom ne peut se réaliser sans qu'on relève les défis sociaux auxquels est confronté le secteur extractif. Le secteur doit aborder de front, notamment, l'attractivité, l'inclusion, l'innovation, la formation et les compétences, les transitions jumelles (numérique et verte) et un dialogue social fort afin de garantir de bonnes conditions de travail et de mettre en place une transition juste²⁸. Les réponses qu'elle apportera à ces défis s'avéreront cruciales pour que l'industrie minière puisse assurer sa pertinence et sa résilience face à une société mondiale en pleine évolution et garantir l'acceptation sociale de ses activités.

Face à ces défis, le dialogue social joue un rôle stratégique, car il permet au secteur:

- d'assurer la souveraineté énergétique de l'Europe, tout en respectant les principes de durabilité sociale et environnementale;
- d'identifier les niveaux d'analyse pertinents pour relever les nombreux défis auxquels le secteur est confronté et de mobiliser davantage d'acteurs locaux;
- mettre en place des mécanismes visant à:
 - ➔ garantir une transition socialement acceptable;
 - ➔ assurer une transition en douceur d'un emploi à un autre;
 - ➔ accroître la compétitivité;
 - ➔ former, reconverter et mettre en œuvre des formations professionnelles afin de garantir une transition juste en améliorant la promotion de l'éducation et de la mobilité;
 - ➔ fixer des objectifs réalistes pour suivre le rythme des changements environnementaux et sociaux.

Ce rapport souligne l'importance du dialogue social sous ses différentes formes, aux niveaux transnational, national, local ou des entreprises. De nombreuses bonnes pratiques montrent qu'un dialogue social solide soutient et accompagne la transformation du secteur des industries extractives dans presque tous les secteurs d'emploi. Il est donc difficile de mettre en avant une seule bonne pratique.

²⁸ Une transition qui «garantit l'avenir et les moyens de subsistance des travailleurs et de leurs communautés dans le cadre de la transition vers une économie à faible intensité de carbone. Elle repose sur le dialogue social entre les travailleurs et leurs syndicats, les employeurs et les gouvernements, ainsi que sur la consultation des communautés et de la société civile».

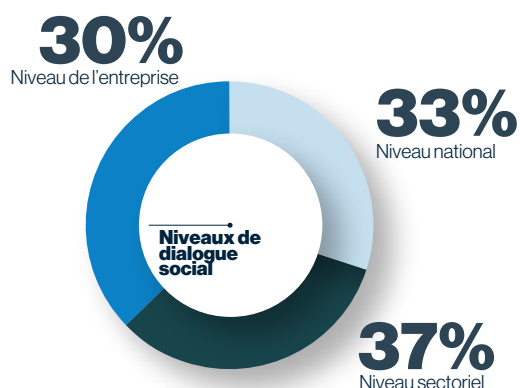
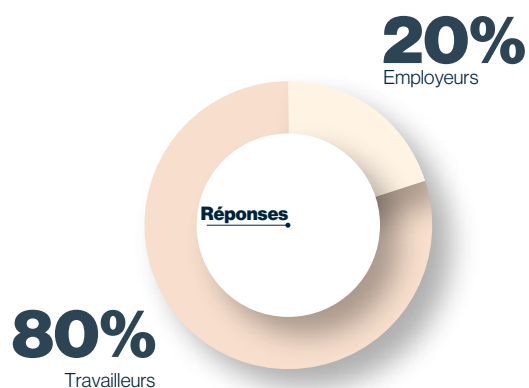
Le présent rapport affirme au contraire, et c'est une de ses principales conclusions, qu'il faut encourager et mettre en place un dialogue social réel et actif partout en Europe:

- En créant un État favorable et un cadre juridique et réglementaire propice, comprenant des mécanismes de prévention et de résolution des conflits. En d'autres termes, l'État doit allouer des ressources suffisantes pour renforcer les capacités des partenaires sociaux et des systèmes d'administration du travail. Ce point nécessite également l'intégration du dialogue social dans tous les domaines politiques, l'État agissant à la fois comme organisateur du dialogue social tripartite et comme employeur dans le secteur public.
- En favorisant une participation représentative, nous souhaitons garantir que toutes les parties prenantes répondent aux besoins et aux aspirations des différentes catégories de travailleurs et d'employeurs. Celles-ci se retrouvent dans tous les segments du marché du travail, de l'économie et de la société.
- En garantissant un engagement institutionnel en faveur du pluralisme.

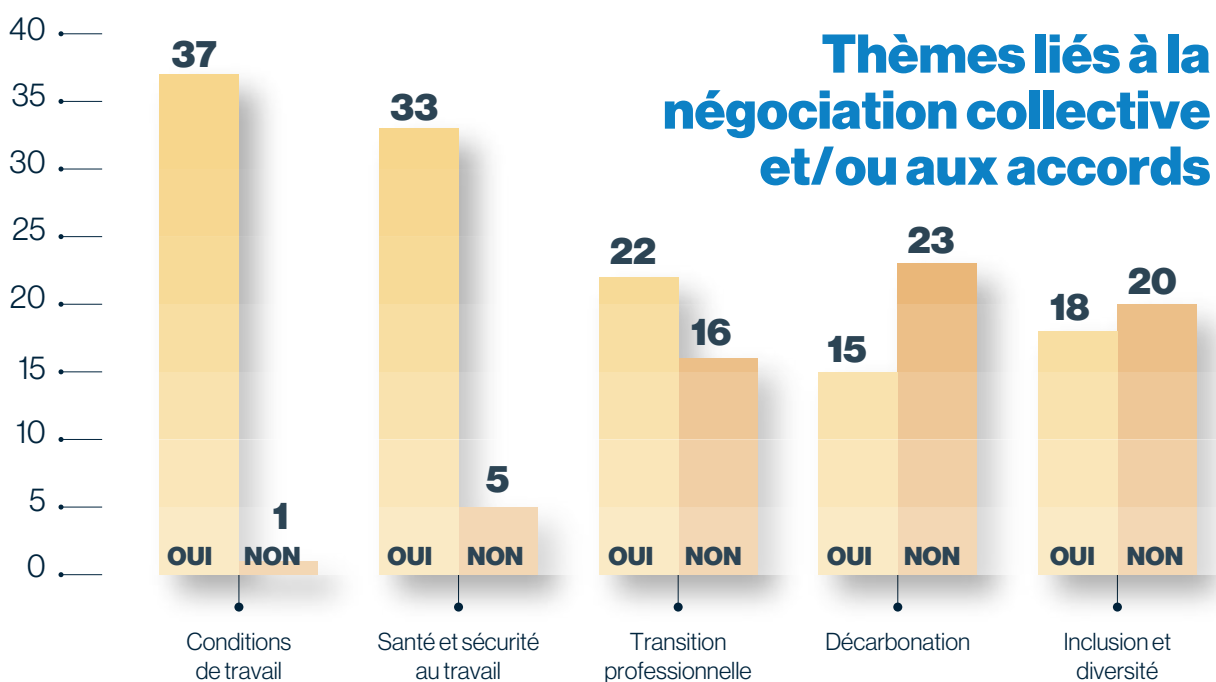
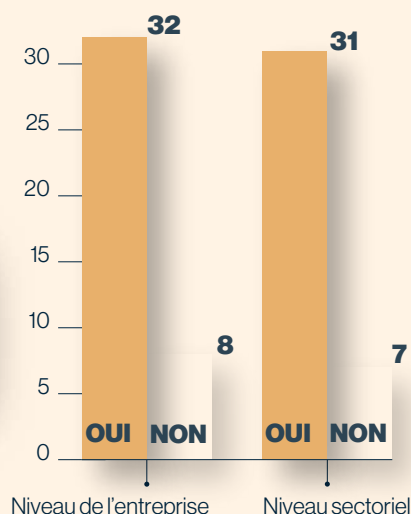
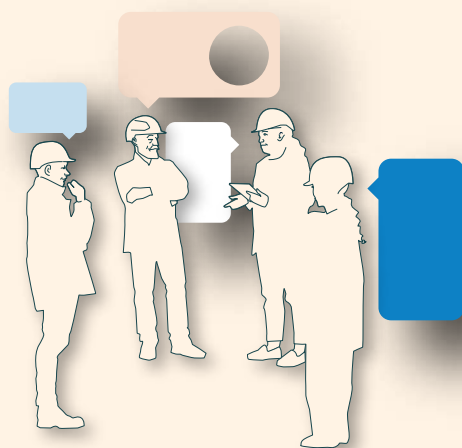
Lorsque ces conditions préalables sont réunies, le dialogue social améliore les pratiques durables dans les industries extractives européennes et contribue au développement équitable du secteur extractif européen.

Le dialogue social est un outil essentiel, mais souvent négligé, capable de rendre les industries extractives européennes non seulement plus durables et socialement équitables, mais aussi plus sûres et plus justes pour les travailleurs. Face à la demande urgente de matières premières issues de sources responsables pour l'autonomie stratégique de l'Europe, nous devons reconnaître que les objectifs environnementaux et économiques ne peuvent être atteints sans tenir compte de la dimension sociale. Grâce à un dialogue constructif entre employeurs et travailleurs, mais aussi avec les décideurs politiques et les communautés, il est possible d'améliorer les conditions de travail, d'améliorer les résultats sociaux et d'instaurer la confiance et la résilience à long terme dans le secteur. Ce rapport met en avant des exemples de réussite où le dialogue social a contribué à des pratiques plus équitables, plus inclusives et plus durables, apportant la démonstration que le dialogue social est un atout stratégique essentiel pour l'avenir de l'industrie minière européenne.

ANNEXE: RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE ENVOYÉ AUX PARTENAIRES SOCIAUX

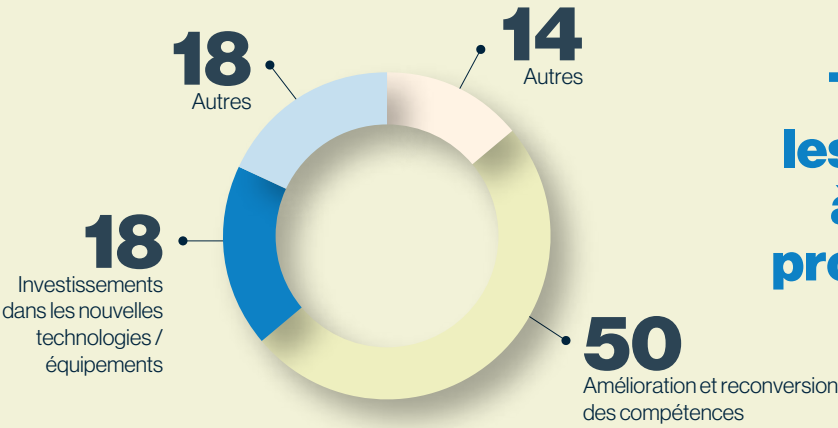
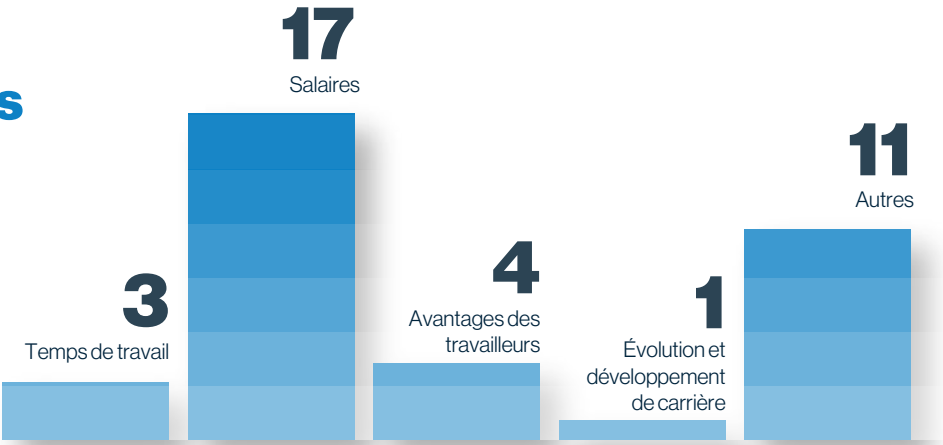


Instance de dialogue social



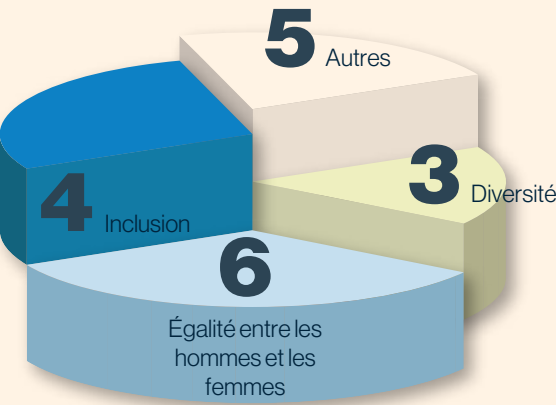
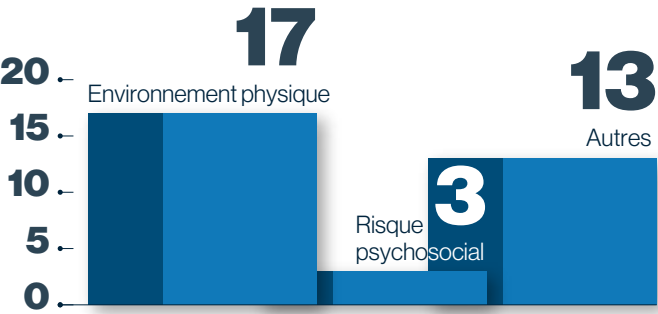
Un large éventail de thèmes liés au dialogue social, que ce soit au niveau de l'entreprise ou au niveau sectoriel, bien qu'un nombre limité de thèmes soient effectivement couverts par les accords.

Thèmes dans les accords liés aux conditions de travail



Thèmes dans les accords liés à la transition professionnelle

Thèmes dans les accords liés à la santé et à la sécurité au travail



Thèmes dans les accords liés à l'inclusion et à la diversité



syndex

KNOWLEDGE FOR ACTION



SODISEES

