

Actes du colloque du 22 novembre 2016

« Vingt ans de syndicalisme et d’environnement »



Table des matières

1	Introduction	3
2	Programme	3
3	Le point sur vingt ans de syndicalisme et d'environnement.....	4
3.1	Dans quel contexte la Région wallonne a-t-elle subventionné les syndicats ?.....	4
3.2	Une législation élargit les droits syndicaux en environnement.....	5
3.3	RISE est-il seulement un dispositif de politique publique ?.....	5
3.4	Les syndicats ont-ils innové au travers de ces projets ?	6
3.4.1	Quelles sont les actions collectives développées dans RISE ?.....	6
3.4.2	Les actions innovantes.....	6
3.4.3	Les clivages ou « la polarisation à la belge » ?.....	7
3.4.4	Ces projets ont-ils dépassé les clivages ?	8
3.4.5	En conclusion... ..	10
4	Les ateliers	11
4.1	Atelier 1 – Quelles stratégies pour la concertation sociale en environnement dans les entreprises ?	11
4.1.1	Contexte.....	11
4.1.2	Intervenants.....	11
4.1.3	Témoignages et débat	11
4.2	Atelier 2 – Syndicat et environnement : au-delà du clivage direction/travailleurs	14
4.2.1	Contexte.....	14
4.2.2	Intervenants.....	14
4.2.3	Témoignages.....	15
4.2.4	Débat	17
4.3	Atelier 3 – Quelle contribution des syndicats à l'essor d'une société alter-consumériste ? ..	18
4.3.1	Contexte.....	18
4.3.2	Intervenants.....	18
4.3.3	Témoignages et débat	18
5	Les extraits vidéo.....	20
5.1	À propos de la concertation sociale en environnement.....	20
5.2	À propos d'un autre mode de concertation	20
5.3	À propos d'une autre façon de produire de l'énergie	20
5.4	À propos d'une action syndicale innovante.....	20
6	Perspectives	21
7	Conclusions	24

1 Introduction

« 20 ans de concertation sociale en environnement, 20 ans de sensibilisation auprès des délégations syndicales, 20 ans d'initiatives originales dans les entreprises... », cela méritait bien un colloque afin de tirer le bilan de l'expérience RISE et Prepart mais aussi de développer des perspectives d'avenir...

Pourtant, le lien entre l'environnement et le monde du travail n'a pas toujours été évident. Pendant longtemps, l'emploi et l'environnement ont été considérés comme antinomiques. Néanmoins, en 1996, deux événements contribuent à l'essor d'une concertation sociale sur la thématique environnementale :

- 1) en octobre 1996, la Région wallonne octroie une subvention à la CSC et la FGTB afin de développer des actions environnementales via le projet RISE qui sera suivi en 2003 d'une subvention accordée à la CGSLB via le projet Prepart ;
- 2) la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs et l'arrêté royal du 3 mai 1999 élargissent les droits syndicaux en termes d'environnement.

Lors de notre colloque nous avons débattu autour de trois questions :

- 1) Comment cette concertation sociale sur l'environnement a-t-elle évolué depuis vingt ans ?
- 2) Quels sont les outils mis en œuvre par les syndicalistes ?
- 3) Au travers de ces initiatives, les syndicalistes contribuent-ils à l'essor d'une société alter-consumériste ?

2 Programme

13 h 00 – 13 h 30	<ul style="list-style-type: none">• Accueil
13 h 30 – 13 h 45	<ul style="list-style-type: none">• Mot de bienvenue et présentation du programme<ul style="list-style-type: none">– Hugo Martin (RISE-FEC/CSC)
13 h 45 – 14 h 00	<ul style="list-style-type: none">• Discours d'introduction au colloque<ul style="list-style-type: none">– Monsieur Di Antonio, Ministre de l'Environnement, de l'Aménagement du Territoire, de la Mobilité et des Transports et du Bien-être animal
14 h 00 – 15 h 00	<ul style="list-style-type: none">• Vingt ans de syndicalisme et environnement : rétrospective<ul style="list-style-type: none">– Evelyne Jadoul (RISE-CEPAG/FGTB wallonne)– Charline Wandji (Bien-être des Salariés/CGSLB)– Hugo Martin (RISE-FEC/CSC)• Questions/réponses
15 h 00 – 16 h 30	<ul style="list-style-type: none">• Ateliers thématiques<ol style="list-style-type: none">1. Quelles stratégies, quels outils pour la concertation sociale en environnement ?2. Syndicat et environnement : au-delà du clivage direction-travailleurs3. Quelle contribution des syndicats à l'essor d'une société alter-consumériste ?
16 h 30 – 17 h 00	<ul style="list-style-type: none">• Pause-café
17 h 00 – 19 h 00	<ul style="list-style-type: none">• Perspectives d'avenir et cocktail dînatoire autour de l'arbre de demain

3 Le point sur vingt ans de syndicalisme et d'environnement

Les projets RISE (Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement) et Prepart (Programme Environnement et Participation) sont soutenus depuis 1996 et 2002 par la Région wallonne. Leurs objectifs sont multiples. Il s'agit de sensibiliser les travailleurs et leurs représentants à l'environnement afin de renforcer leur capacité d'intervention sur cette question dans les organes de concertation et de négociation des entreprises que sont le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), le Conseil d'entreprise (CE) et la Délégation Syndicale (DS). Ils permettent de cette manière de stimuler la concertation sociale en environnement dans les entreprises. RISE a d'ailleurs fait l'objet d'un mémoire dont la question centrale porte sur l'aspect innovant d'un tel projet. Pour trouver des éléments de réponse, nous nous sommes appuyés sur plusieurs éléments. Premièrement, des cadres théoriques qui ont conduit à poser des sous-questions. Deuxièmement, l'histoire de l'émergence et du développement du projet. Et troisièmement, des interviews d'acteurs-clés. Ces recherches nous ont permis de croiser les informations récoltées avec la théorie.

Plusieurs cadres théoriques peuvent nous donner des grilles de lecture de ces projets. Ainsi, ce ne sont pas des politiques publiques. Cependant, c'est la Région wallonne qui les finance. Les concepts théoriques des politiques publiques peuvent donc apporter un certain éclairage qui nous amène à poser la question suivante : « *Le projet RISE est-il seulement un dispositif de politique publique ?* ».

Ensuite, ce ne sont pas des mouvements sociaux mais ils sont mis en œuvre par les syndicats. La sociologie de l'action peut donc être utile et nous nous demandons « *A quels types d'actions collectives les acteurs ont-ils recours dans le projet RISE ?* ».

Finalement, beaucoup d'acteurs sont concernés par ces projets : syndicalistes, mondes associatif et patronal, acteurs publics. Afin d'analyser leur posture, nous avons fait appel à la théorie des clivages qui pose la question suivante : « *Comment la mise en œuvre du projet RISE a pu transcender ces structures ?* ».

3.1 Dans quel contexte la Région wallonne a-t-elle subventionné les syndicats ?

En 1990, les congrès de la FGTB et de la CSC abordent le thème de l'environnement. Ainsi l'une des lignes de force de la CSC est de réclamer un élargissement des droits syndicaux à la protection de l'environnement. La FGTB explore également la thématique en questionnant le modèle de consommation et en évoquant la notion de « croissance qualitative ». Pourquoi ces considérations arrivent-elles si tard, comparativement à d'autres mouvements sociaux ? Selon Thierry Poucet¹ ce « retard » s'explique par deux raisons principales. La première tient dans le fait que l'entreprise était déjà, bien avant la vogue de l'environnement, un des lieux où la préoccupation centrée sur la santé des occupants est la plus réglementée. Si les revendications syndicales des organisations de travailleurs ne vont pas jusqu'à poser la question de la réduction des nuisances externes à l'entreprise, elles ont souvent pour enjeu la réduction des nuisances internes et l'amélioration des conditions de travail. Ainsi, le caractère pionnier de la préoccupation micro-environnementale s'est concrétisé autour du thème des conditions de travail et a peut-être conduit les structures syndicales à penser qu'en matière de contrôle des nuisances, l'essentiel était déjà acquis. La deuxième raison réside dans les tensions existant entre l'objectif environnemental et la sauvegarde de l'emploi, tensions alimentées par le chantage à l'emploi de certaines directions comme l'atteste la saga des éco-taxes².

1990 est aussi l'année où la Belgique fait l'objet de 46 procédures d'infraction de la part de la Commission européenne, ce qui la place avant-dernière parmi les États membres de la CEE en

¹ POUCKET T., (1992), *L'environnement. Le comprendre pour le reconstruire*, Bruxelles, Éditions Vie Ouvrière-Chronique sociale.

² RIHOUX B., « Les éco-taxes produits sur la scène politique belge » dans *Courrier hebdomadaire du CRISP* 1994, n° 1427-1428.

matière de conformité à la législation européenne de l'environnement. Sur ces 46 procédures, 26 concernent la Wallonie. De nouvelles directives européennes relatives à l'environnement qui doivent être transposées en droit wallon sont, soit en attente, soit transposées dans la précipitation. Les entreprises se retrouvent face à de nombreux changements en termes de législation environnementale. Les PME surtout risquent d'être dépassées quant à l'intégration et la priorisation de ces nouvelles contraintes dans leur gestion. C'est dans ce contexte particulier que la Direction Générale des Ressources Naturelles et de l'Environnement (DGRNE) prend conscience qu'un travail de sensibilisation à l'échelle des entreprises devient incontournable afin d'anticiper les futures législations auxquelles elles seront soumises. Cette mission est confiée à l'UWE en 1994 qui crée la Cellule des Conseillers en Environnement.

Pendant ce temps, une formation environnementale à destination des permanents est organisée à la CSC dont l'engouement est tel que le petit groupe organise des rencontres après la formation. La nouvelle des subsides octroyés à l'UWE fait son chemin et les deux syndicats prennent contact afin de déterminer s'il est possible de proposer un projet syndical commun à la Région wallonne. Les syndicats entament des démarches auprès du Cabinet du Ministre Guy Lutgen afin de faire valoir que les syndicats sont aussi des acteurs de changement, qu'ils ont un rôle à jouer dans la sensibilisation environnementale des travailleurs. Cette influence, que l'on peut qualifier d'action corporatiste silencieuse, porte ses fruits car, en 1996, un arrêté du Ministre de l'Environnement Guy Lutgen octroie une subvention aux ailes wallonnes de la FGTB et de la CSC. En 2000, Michel Foret, Ministre de l'Environnement, invite la CGSLB à proposer elle aussi un projet qui attendra 2002 pour être subventionné. En 2004, c'est une convention-cadre avec l'ensemble des acteurs socio-économiques qui est signée.

3.2 Une législation élargit les droits syndicaux en environnement

Les représentants des travailleurs peuvent faire valoir des droits dans les lieux de concertation où ils exercent leur mandat syndical. Dans l'entreprise, un mandat syndical s'exerce tant au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) qu'au Conseil d'Entreprise (CE) ou encore en Délégation Syndicale (DS). La loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et l'Arrêté Royal du 3 mai 1999 élargissent les droits syndicaux en termes d'environnement. Formellement, le CPPT dispose de compétences très larges permettant d'aborder pratiquement n'importe quelle question en matière d'environnement. L'Arrêté Royal du 3 mai 1999 définit les missions et le fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail. C'est dans ce texte que figurent les dispositions essentielles permettant au CPPT d'agir sur l'environnement. Ces dispositions sont d'ordre général et devraient permettre aux représentants des travailleurs d'aborder tous les aspects de l'environnement qu'ils peuvent rencontrer dans l'entreprise.

Complémentairement, le CE est plutôt habilité à travailler sur les aspects économiques et financiers qui y sont liés et permet aussi d'aborder le thème de la mobilité. L'arrêté royal du 27 novembre 1973 porte sur la réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise. Les représentants des travailleurs peuvent se baser sur ce texte de loi pour faire des liens avec la stratégie environnementale de l'entreprise. La loi programme du 8 avril 2003 sur le diagnostic mobilité leur confère des compétences environnementales spécifiques en matière de mobilité. En DS, l'environnement peut être envisagé sous l'angle de la revendication ou de la négociation de conventions d'entreprises. Ces nouvelles réglementations renforcent la légitimité des syndicats sur la question environnementale dans les entreprises.

3.3 RISE est-il seulement un dispositif de politique publique ?

Nous nous demandons si RISE est un dispositif de politique publique, ce qui supposerait que les acteurs syndicaux se soient limités à la mise en œuvre d'un programme d'action déterminé par les autorités politiques. L'évocation du contexte dans lequel la Région wallonne a subventionné les syndicats met en évidence plusieurs éléments. Ainsi, la mise à l'agenda de la sensibilisation du milieu de l'entreprise à l'environnement est liée à une retranscription tardive de directives européennes.

On peut souligner qu'il y a une anticipation de l'administration wallonne qui prend conscience de cette nécessaire sensibilisation en la confiant à l'UWE qui devient un acteur-clé. Suite à cela, les syndicats exercent une action corporatiste silencieuse, un lobbying, auprès de l'administration et du politique pour faire valoir que la question environnementale doit être traitée dans les organes de concertation et de négociation des entreprises.

Le projet RISE est un dispositif de politique publique mis en œuvre par les syndicats mais dont l'initiative n'est pas politique. Tout au plus y a-t-il eu une anticipation de l'administration de la Région wallonne. Le premier arrêté ministériel est d'ailleurs basé sur le projet environnemental proposé par les syndicats qui a pour objectif de stimuler la concertation sociale dans les entreprises sur la question environnementale. Ainsi, au niveau de sa conceptualisation, c'était déjà un projet syndical avec un objectif bien spécifique : stimuler et développer la concertation sociale sur l'environnement.

Par la suite, il est arrivé au politique de compléter le projet syndical par des demandes précises ayant trait au phénomène Nimby, aux certifications environnementales... les syndicats s'approprient donc ces thématiques tout en construisant une analyse syndicale.

3.4 Les syndicats ont-ils innové au travers de ces projets ?

3.4.1 Quelles sont les actions collectives développées dans RISE ?

Pour mener leurs actions environnementales, la CSC, la FGTB et la CGSLB s'appuient sur leurs instituts d'éducation permanente : la FEC, le CEPAG et le BdS. Leur volonté est d'amener les délégués syndicaux à développer une réflexion, une analyse de la question environnementale. Mais la logique va au-delà en aidant les délégués syndicaux à influencer la direction quant à sa politique environnementale. Pour ce faire, les actions mises en œuvre sont multiples. Il s'agit d'actions telles que des formations, des prises de position publiques (articles de presse, émissions TV), des manifestations (climat) ou bien la création d'un groupe de travail en entreprise, la création à la FGTB d'un réseau de délégués actifs sur l'environnement.

3.4.2 Les actions innovantes

Nous voyons que le répertoire d'actions des syndicats dans le cadre de RISE est varié. Parmi celles-ci, deux sont innovantes : la mise en réseau et la création d'un groupe de travail en entreprise. Pour la mise en réseau, RISE, comme son nom l'indique, a l'objectif de mettre différents acteurs en relation. Ces réseaux sont multiples et interagissent : les responsables syndicaux, les équipes de RISE des deux syndicats, les délégués d'entreprises et d'autres acteurs comme des académiques, des associations environnementales, des agents de l'administration, etc. Ils se construisent dans des lieux différents : comité d'accompagnement, formations, colloques, entreprises...

En ce qui concerne la création de groupes de travail au sein des entreprises, il apparaît que ce qui peut être qualifié de « pratique ou de méthode » utilisée dans l'entreprise se révèle être une forme d'action collective plutôt novatrice. La création d'un groupe de travail dans les entreprises en amont des organes de concertation et de négociation nous semble être une action plus innovante et ce pour trois raisons.

La première tient dans la composition éclectique du groupe : représentants des deux syndicats, représentants patronaux, travailleurs affiliés ou non, etc.

La seconde tient dans son mode de fonctionnement : à partir d'une « instance non officielle » qu'est le groupe de travail, les participants vont ensemble établir une analyse de la gestion environnementale de l'entreprise, faire émerger leurs propres objectifs et concevoir un plan d'actions. Différents résultats en découleront quant à la gestion environnementale de l'entreprise.

La troisième se situe au niveau des pratiques syndicales : le rayon d'action des conseillers RISE et des délégués syndicaux est restreint car leurs contraintes sont importantes. Ils sont au carrefour de plusieurs structures qui ne sont pas traversées de la même façon par la question environnementale :

le comité d'accompagnement auquel il y a lieu de rendre des comptes, les deux syndicats qui sont des « super structures » et l'entreprise avec des organes de concertation et de négociation.

Malgré toutes ces structures qui pourraient asphyxier leurs démarches, les délégués syndicaux et les équipes RISE parviennent à réunir des acteurs-clés de l'entreprise, « à les mettre en action » afin d'avoir une influence sur la gestion environnementale de l'entreprise tout en faisant valider ces actions dans les organes de concertation. En se référant à la typologie proposée par Kreisi, l'action décrite ci-dessus pourrait se définir comme une mobilisation car elle est dirigée vers une autorité, dans notre cas la direction, avec participation des membres à l'action. Elle est différente de l'action de représentation menée par les délégués syndicaux au sein des organes de concertation et de négociation, mais les deux coexistent et s'influencent mutuellement. Par ailleurs, pour reprendre la typologie d'Alain Touraine, nous pouvons la qualifier d'action offensive car elle propose une alternative à la gestion environnementale de l'entreprise. C'est en quelque sorte un moyen d'action que les syndicalistes développent afin de faire avancer la concertation sociale sur la question environnementale. Par la suite, un autre moyen est développé : créer un groupe de délégués de différents secteurs à l'extérieur de l'entreprise. Les participants travaillent sur des thématiques communes qu'ils mettent à l'ordre du jour de leurs organes de concertation et de négociation. Ce n'est pas une formation « classique » puisqu'il s'agit de suivre un petit groupe de délégués sur une période plus longue et de leur apporter un certain soutien en termes d'informations et de stratégie. L'intérêt de ce type de réseau est de voir comment évolue la concertation sociale en entreprises sur des thématiques environnementales communes. En effet, les délégués font des allers-retours avec l'entreprise et le réseau, analysent les données en leur possession et s'entraident en termes de plans d'actions.

Nous venons de détailler quelles étaient les actions développées dans RISE et en quoi certaines étaient plus innovantes. Nous nous demandons maintenant si ces projets ont dépassé les clivages.

3.4.3 Les clivages ou « la pilarisation à la belge » ?

Les clivages structurent la société belge au travers de trois strates qui se sont cumulées et que l'on peut résumer comme suit :

- la première strate se traduit par un sentiment de déséquilibre profond sur un enjeu majeur : pour qu'un clivage apparaisse, il faut qu'un déséquilibre profond soit ressenti sur un enjeu de grande importance qui touche la vie des personnes. Il y a un rapport de force vécu comme inégal sur un enjeu donné. Une division apparaît entre ceux qui désirent des changements et ceux qui veulent rester dans le statu quo ;
- la seconde strate se construit autour de l'auto-organisation des citoyens. Le sentiment de déséquilibre et la volonté de changement sont à l'origine de la création de groupes de pression qui peuvent former un pilier. Un pilier est « un ensemble d'organisations qui partagent une même tendance idéologique et qui peuvent se composer d'un syndicat, d'une mutualité, d'organisations de classes moyennes ou d'agriculteurs, de mouvements de jeunesse et d'éducation permanente, d'écoles privées ou publiques, d'associations culturelles, sociales... ». Avec le temps, la fraction de la société contestée doit tenir compte des groupes de pression et se mobilise à son tour en s'appuyant sur des structures déjà existantes ;
- finalement, la troisième strate est celle de l'organisation politique, par exemple sous la forme de création de partis politiques. En raison de l'importance de l'enjeu et du sentiment d'injustice qui l'accompagne, certaines des organisations déjà actives autour d'une cause se fédèrent pour déposer des listes de candidats ou pour créer un parti. D'autres partis naissent ensuite par réaction, à l'initiative de personnalités du pôle dominant.

Deux clivages nous intéressent plus particulièrement dans cette analyse : les clivages possédants/travailleurs et productivisme/anti-productivisme.

Le clivage possédants/travailleurs

Aux débuts de l'État belge, les personnes fortunées détiennent le monopole du pouvoir politique. La situation est telle qu'à peine plus d'un pour cent de la population a le droit de voter. Ces mêmes fortunés détiennent également le pouvoir économique. Par contre, une large partie de la population est dans la misère. Le travail des enfants est autorisé dans les mines, il n'y a pas d'obligation scolaire et pas de sécurité sociale.

Jusqu'en 1866, les coalitions d'ouvriers sont assimilées à un délit. Différents groupes vont s'organiser pour réclamer l'extension du droit de vote, et pour défendre des réformes sur les plans politique et économique. On milite pour des utopies communistes ou socialistes. L'industrie prend son essor, engendrant le développement de la classe ouvrière. Les ouvriers créent des sociétés de secours mutuel, organisées par métier, pour les besoins en cas de maladie, de chômage, etc. Elles défendent leurs membres face aux patrons, entre autres en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail. La création du POB vise à donner au mouvement ouvrier une voix politique.

Dès lors, la Belgique est marquée par le développement de différents réseaux : mouvements de jeunesse, syndicats, mutuelles... Le réseau socialiste s'articule autour du POB, le réseau chrétien autour de l'Église catholique et dans une moindre mesure un réseau libéral autour d'organisations. Les syndicats s'inscrivent dans ces piliers. Ils sont une composante du mouvement ouvrier organisé.

En 1898, la Commission syndicale est fondée par le POB et reprend la Charte de Quaregnon (1894). Anticapitaliste, elle proclame que la lutte des classes est au cœur du capitalisme et souligne la volonté de mettre en place une société sans classe pour réaliser l'émancipation des ouvriers. À partir de 1886, des syndicats chrétiens se créent en opposition aux syndicats socialistes. Ils rejettent le principe de lutte des classes et ont des valeurs liées à la religion, la famille et la propriété privée. Le mode d'action privilégié est la concertation avec l'employeur pour aplanir les conflits, le recours à la grève doit être évité sans l'exclure pour autant.

Le clivage productivisme/anti-productivisme

Le déséquilibre originel de ce clivage s'explique par une prise de conscience environnementale. Les atteintes portées à l'environnement sont à l'origine de la remise en cause du progrès et de la croissance. Des catastrophes écologiques et nucléaires participent à cette remise en cause. De nombreuses organisations se créent pour défendre l'environnement telles qu'Inter-Environnement, les Amis de la Terre et Oxfam. En 1980, le mouvement Ecolo est créé par des militants.

3.4.4 Ces projets ont-ils dépassé les clivages ?

La pilarisation des syndicats

La FGTB, la CSC et la CGSLB s'inscrivent dans la pilarisation. On peut respectivement les associer aux piliers socialiste, chrétien et libéral. Les syndicats travaillent ensemble sur des projets environnementaux à la demande de l'administration, désireuse de faire des économies d'échelle. Ils acceptent car le niveau de concertation visé par le projet se situe dans l'entreprise où il y a un intérêt à négocier en front commun sinon, le rapport de force est moindre. En effet, une direction qui se trouve devant des syndicalistes d'une seule obédience avec une proposition de mener un projet environnemental dans l'entreprise aurait rapidement écarté la proposition en arguant que c'est impossible sans l'implication de l'autre syndicat. Il apparaît donc logique de construire un front commun autour de l'évolution de la question environnementale dans les CPPT et les CE. De plus, comme la thématique est relativement neuve, il semble plus évident de construire des outils communs. Par ailleurs, il ne faut pas négliger l'enrichissement mutuel que connaissent les deux syndicats au travers de RISE : débats d'idées, partage d'outils, de connaissance, soutien lors des comités d'accompagnement. Ce travail en front commun n'est pas toujours de tout repos. En effet il faut se voir régulièrement pour se mettre d'accord sur les objectifs, les stratégies pour les atteindre... Si le front commun connaît des hauts et des bas, il continue d'exister sur la thématique

environnementale et sera même élargi pour certaines activités à la CGSLB (ex. colloques intersyndicaux). Il est rare d'avoir autant développé le front commun syndical.

Le clivage possédants/travailleurs

La question possédants/travailleurs se décline sur deux dimensions : le comité d'accompagnement et l'entreprise.

La première dimension est le comité d'accompagnement, dans lequel il y a bien des représentants patronaux, UWE et UCM et des représentants syndicaux mais où le clivage ne se manifeste pas ou très peu car l'autorité est représentée par la Région wallonne. Il n'y a pas vraiment d'enjeux partagés entre les pôles patronal et syndical.

La deuxième dimension, l'entreprise, est de tout autre nature. Le clivage possédants/travailleurs y existe. Certes, les représentants des travailleurs peuvent compter sur des droits syndicaux qui les légitiment pour porter la question environnementale dans les CPPT et les CE. Ils disposent de droits à l'information et peuvent demander d'intégrer des points environnement dans les plans pluriannuels d'action sur lesquels ils donnent un avis. Cependant, il s'agit d'un pouvoir d'influence. In fine, c'est le « possédant », c'est-à-dire celui qui détient le pouvoir, qui décide. Quant aux actions en entreprise développées avec l'aide de RISE, il ne suffit pas d'avoir été désigné par les pouvoirs publics comme un acteur de sensibilisation par une convention-cadre pour voir les portes des entreprises s'ouvrir comme par enchantement. Il est nécessaire de demander l'approbation de la direction pour pouvoir mener une expérience pilote. Ainsi, plusieurs tentatives de dissémination (comme ce fut le cas des hôpitaux) ont échoué même si les résultats de l'expérience que l'on tente de reproduire sont probants. Ces difficultés expliquent aussi le choix de la Cellule RISE de la FGTB de créer un réseau de délégués syndicaux qui vont ensemble réfléchir sur des thématiques communes, afin de les porter dans leurs organes de concertation et de négociation. Ces délégués font des allers-retours entre l'entreprise et le réseau, ce qui leur permet d'analyser des résultats, de se soutenir mutuellement dans la construction d'une argumentation, etc. C'est une façon plus indirecte pour les conseillers RISE de faire avancer la concertation sur la question environnementale en entreprise.

Le clivage productivisme/anti-productivisme

La prise en compte de principes post-matérialistes dans RISE évolue au fil du temps, et ce de plusieurs façons.

Premièrement, les thématiques abordées au cours du projet changent. Au début, les points d'accroche concernent des domaines connus des syndicats tels que la santé au travail. Progressivement, l'intégration dans les formations de thématiques ayant un ancrage environnemental plus prégnant telles que le développement durable, l'énergie, les risques industriels, va élargir la réflexion. Cela conduit à des débats où les syndicalistes remettent en question le système économique, pas seulement parce que les richesses produites ne sont pas équitablement distribuées – postulat proche du productivisme – mais aussi parce que la façon dont les richesses sont produites nuit au milieu de vie des humains – postulat proche de l'anti-productivisme. Plus tard, avec un concept tel que la transition juste, les syndicalistes essaient de faire le lien entre une production plus propre mais aussi plus équitable. Ce sont des messages qui percolent en formation, dans les colloques et les forums avec le temps.

Dans les premières phases de RISE, tout est centré sur le monde de l'entreprise mais par la suite, il y a une réflexion sur le système qui est menée. Ceci permet de toucher le public de l'entreprise, les délégués syndicaux, avec des thématiques tendant vers le post-matérialisme : alimentation durable, ondes électromagnétiques, éco-consommation en entreprise, biodiversité, écologie industrielle, circuits courts.

Deuxièmement, dans RISE, des ponts sont jetés vers les autres mouvements sociaux : des partenariats sont créés avec des associations de consommateurs ou avec des mouvements écologistes. Ainsi, des expériences telles que la grande distribution ou l'incinération dans la zone

Ipalle sont novatrices. Dans le premier cas, il s'agit de faire des animations ayant trait à l'éco-consommation dans des grandes surfaces : les syndicalistes travaillent main dans la main avec les partenaires issus de l'associatif afin de persuader les clients de consommer autrement et ceci avec l'assentiment du groupe Mestdagh. Dans le deuxième cas, oser le dialogue avec les riverains et leurs associations est un pari risqué mais qui permet à la CSC de se construire une image plus nuancée vis-à-vis des riverains. Nous évoquons précédemment qu'il était rare d'avoir poussé le front commun aussi loin. De la même façon, nous pouvons souligner qu'un tel partenariat entre le monde associatif et le monde syndical est tout aussi innovant.

Troisièmement, la prise en compte des préoccupations syndicales dans le giron de l'écologie politique avec le lancement de l'Alliance Emploi-Environnement³ donne le signal au monde syndical qu'il a été entendu. Dans ce cas, il y a une ouverture aux positions adverses aussi bien chez l'acteur syndical que chez l'acteur politique. Dans RISE, cela se traduit par un travail centré sur les emplois verts.

Pour toutes les raisons qui viennent d'être évoquées, RISE est traversé par le clivage productivisme/anti productivisme. Il ouvre à son niveau et à sa façon la voie aux syndicats vers une mutation post-industrielle.

Comme nous l'avons évoqué à plusieurs reprises, le travail d'influence des équipes RISE se situe dans plusieurs sphères : la formation, l'entreprise et la structure syndicale elle-même. En vingt ans, la réflexion et les actions ont évolué dans les trois sphères mais il y a encore beaucoup de travail, la structure syndicale étant sans doute la plus difficile à influencer.

3.4.5 En conclusion...

La question centrale portait sur le caractère innovant de RISE. Nous avons tenté d'y répondre en utilisant plusieurs grilles de lecture qui aident à comprendre en quoi des éléments innovants s'inscrivent dans le projet RISE.

Premièrement, nous avons relevé des « types d'organisations » innovantes telles que les groupes de travail en entreprise et la mise en réseau de délégués hors de l'entreprise. Ensuite nous avons relevé un travail de conceptualisation en front commun assez exceptionnel, pas toujours facile à mener, mais qui peut conduire à des résultats intéressants. Finalement, le projet RISE innove dans sa tentative d'ouverture des syndicats à une mutation culturelle post-matérialiste.

³ Les « Alliances Emploi-Environnement » visent à faire de l'amélioration de l'environnement une source d'opportunités économiques et de création d'emplois. La 1^{re} Alliance Emploi-Environnement développée en Wallonie, initialement centrée sur la construction/rénovation durable, est actuellement centrée sur la rénovation globale du bâti, en particulier sur le plan de l'efficacité énergétique.

4 Les ateliers

4.1 Atelier 1 – Quelles stratégies pour la concertation sociale en environnement dans les entreprises ?

4.1.1 Contexte

Comment la concertation sociale en environnement a-t-elle évolué depuis la loi sur le bien-être de 1996 ? Quels sont les outils mis en œuvre par les syndicalistes ? Elargissent-ils leur répertoire d'actions au travers de la thématique environnementale ?

Il y a vingt ans, quand le projet RISE – et plus tard « Bien-être des Salariés » – commence, les actions initiées en entreprise sont des expériences pilotes. Il s'agit d'accompagner des délégués dans leurs démarches auprès de l'employeur afin d'améliorer la gestion environnementale de l'entreprise.

Pour ce faire, des groupes de travail sont créés avec divers interlocuteurs (représentants des travailleurs, représentants patronaux, travailleurs...). Ces acteurs se concertent sur un plan d'actions et le mettent en œuvre. Tout ceci est très coûteux en temps et en énergie. Cela donne parfois des résultats probants mais pas toujours (quelques exemples : Salzennes, Ter Beke, Hôpitaux publics de Charleroi...).

Ces expériences sont pour la plupart menées en front commun, les syndicalistes FGTB, CSC, CGSLB intervenant parfois comme « experts » en CPPT. L'accord de l'employeur est indispensable étant donné que l'action se passe dans l'entreprise.

Par la suite, le développement d'une concertation sur la thématique environnementale prend d'autres formes : les micro-projets côté CSC et les réseaux de délégués (BRISE et RISE côté FGTB). Un certain recul est pris par rapport à l'entreprise et les actions ne sont plus nécessairement menées en front commun.

Ces outils/actions sont-ils innovants ? Doivent-ils être améliorés, changés ? D'autres outils doivent-ils être développés ?

Aujourd'hui, tout ne se règle pas seulement dans l'entreprise au travers des organes de concertation/négociation. Ainsi, de nouvelles thématiques ayant trait à l'économie circulaire ou à la création d'éco-zonings demandent certainement la mise en place d'une autre forme de concertation invitant de nouveaux acteurs autour de la table (intercommunales, communes, autres entreprises...).

4.1.2 Intervenants

Des intervenants ont témoigné sur plusieurs expériences : la mise en place d'une expérience pilote, d'un micro-projet, le réseau BRISE, les éco-zonings...

Michel Anciaux (CGSP cheminots), Hugo Martin (CSC), Jean-Louis Clette (CGSLB), Maïté Dufrasne (IDEA, Intercommunale), Stéphanie Bonmariage (BEP, Intercommunale).

4.1.3 Témoignages et débat

RISE intervient en soutien à l'action des travailleurs en entreprises pour des questions environnementales. Il s'agissait « d'investir » ces entreprises de différents secteurs au travers de certaines actions telles qu'une diminution du gaspillage. Cette intervention ne se passe pas sans quelques difficultés.

Plusieurs points de réflexion sont ressortis de cet atelier, les plus pertinents concernant particulièrement le rôle de facilitateur du réseau RISE, la création de comités hybrides pour la gestion de micro-projets en entreprise et le dialogue avec l'ensemble des interlocuteurs. Les différents intervenants ont partagé et apporté leur expérience sur leurs actions environnementales. Quelques

projets innovants dans l'axe de l'économie circulaire ont fourni une base de réflexion sur la manière d'élargir la concertation sur les éco-zonings.

Un délégué CGSP témoigne de la mise en place d'une expérience pilote au travers d'actions concrètes et de la sensibilisation des travailleurs au tri des déchets dans un atelier de la SNCB. Il évoque également la création d'un comité de pilotage qui s'est penché sur plusieurs problèmes :

- la sensibilisation des travailleurs au tri des déchets ;
- le traitement des eaux usées suite au durcissement des normes environnementales ;
- la mise en place d'un parc à déchets pour les effluents solides issus de l'activité (verre, bois...) ;
- le respect de la législation sur le stockage des produits dangereux (solvants, déchets dangereux, déchets toxiques) ;
- la gestion de l'amiante.

Cet intervenant met en avant les éléments qui pour lui sont à l'origine des difficultés à progresser dans l'action syndicale en environnement. Il pointe notamment l'activité et le site, lourds et potentiellement polluants : la pollution de l'air à cause des machines tournant continuellement, les risques de pollution du sol avec l'entretien des locomotives... Il évoque aussi les freins financiers : le budget du site dépend du budget global de la SNCB, ce qui restreint la marge de manœuvre. Cependant, il constate que n'étant parti de rien, ce fut facile de convaincre la direction et le personnel (950 travailleurs à l'époque).

Les résultats de cette action – qui s'est étalée sur quatre années – se font sentir aujourd'hui encore : le site est désormais certifié aux normes ISO 14001 (management de l'environnement), ISO 18001 (management de la santé et de la sécurité au travail) et ISO 9001 (management de la qualité).

Un intervenant de la CSC souligne que les projets environnementaux mis en place dans les entreprises partent généralement d'une réelle motivation. On dépasse alors le mandat syndical pour s'occuper de l'environnement. RISE joue un rôle de facilitateur dans cette concertation en faisant remonter les revendications environnementales vers la direction. La mise en place de comités hybrides est extrêmement importante dans l'exécution, le suivi et la réussite des micro-projets. Ces comités réunissent les CP, le service communication, la direction, les représentants des travailleurs...

Il est précisé que les micro-projets se centrent sur des petites actions bien ciblées. Par exemple, une action menée chez UCB en front commun avec la CSC et la FGTB. Il s'agissait là de remplacer les gobelets en plastique des machines par des tasses. Des études préalables ont été élaborées, notamment la comparaison des gobelets alternatifs et la mesure de l'impact environnemental. Une objectivation du projet avait aidé à situer la démarche dans un cadre global. Pour que les travailleurs participent à l'action, un concours de décoration de tasse avait été organisé. Les principales causes d'échec identifiées sont la démotivation et le changement de direction.

Un délégué CGSLB chez AXA rappelle que la concrétisation et la mise en place de l'environnement et du développement durable chez AXA sont passées par un engagement syndical. En effet à l'époque, il avait dû se battre pour que son entreprise réalise des plans de mobilité. Puis, quand la législation a rendu obligatoire le plan de déplacement pour les entreprises de plus de 100 travailleurs à Bruxelles, la direction est revenue auprès des syndicats pour prendre conseil. Le réseau BRISE⁴ est venu par la suite renforcer et encourager la contribution des représentations des travailleurs aux actions dans leur entreprise.

⁴ BRISE, le Réseau bruxellois intersyndical de sensibilisation à l'environnement est le « petit frère » de RISE à Bruxelles.

Sur le plan de l'alimentation durable, le front commun syndical FGTB, CSC et CGSLB a essayé d'introduire un café durable en mettant à l'ordre du jour des CPPT et des CE une demande de café équitable, demande qui a été répétée à diverses occasions avant d'être enfin acceptée. Depuis lors, AXA est le plus gros utilisateur de café équitable, ce qui lui a valu d'obtenir un prix. Une occasion pour l'entreprise de se démarquer.

L'intervenant conclut que, sans conteste, la mobilisation et l'expertise syndicale au sein des CPPT peuvent aider à faire prendre conscience, au-delà du marketing, de l'importance d'un développement durable. Même si l'entreprise est en difficulté⁵ et même si parfois l'entente syndicale n'est pas toujours idéale, ce type de projet est fédérateur.

La référente économie circulaire à l'intercommunale IDEA présente le projet pilote d'écologie industrielle qui a vu le jour sur l'éco-zoning de Tertre-Hautrage-Villefort. Ce projet à fort potentiel de redéploiement territorial, de réindustrialisation et d'attractivité implique une multitude d'acteurs : syndicats, direction, politiques, communes... Il regroupe huit entreprises du secteur de la chimie en majorité, la ville de Saint-Ghislain et IDEA, l'intercommunale de Développement économique et d'Aménagement du Territoire de Mons-Borinage et du Centre.

Les entreprises ont été séduites par l'image de marque qu'ils en tireraient. Des synergies étaient déjà existantes entre quelques-unes pour l'échange de matières et pour le transport, par exemple. D'autres négligeaient des aspects où ces synergies pouvaient être développées ou continuaient à travailler seules. Des études et analyses in-out par des experts ont été entamées, le but étant d'identifier où il était possible de faire des économies de ressources et d'énergie, en créant des synergies entre les entreprises de la zone.

Après une démarche de rencontres et d'échanges entre les différents acteurs présents, un objectif commun a été défini pour augmenter la compétitivité économique tout en accroissant la performance environnementale. Les thématiques couvertes pour remplir les critères de l'appel à projets étaient les suivantes :

- détection de synergies industrielles en termes d'échanges de matières et d'énergie ;
- faisabilité technico-économique de la rationalisation de la consommation de l'eau, du bouclage et de l'épuration des eaux de rejets ;
- faisabilité technico-économique et juridique relative au développement du réseau ferré et à l'optimisation de la voie d'eau, étude de la sécurité routière aux abords de la zone d'activités économiques ;
- équipement et aménagement des abords : étude paysagère et relative à la biodiversité.

Le projet a finalement retenu des actions concernant :

- une unité de gestion vapeur et CO₂ ;
- l'assainissement mutualisé de l'eau ;
- la gestion de la mobilité : le transport des marchandises, des personnes avec modes alternatifs et un parc de vélos à la gare de Saint-Ghislain ;
- le relooking paysager et l'assainissement des friches.

Les clés de succès du projet reposent sur une grille de sélection concertée avec le critère économique en pointe, la sensibilité des acteurs, la sensibilisation au changement des comportements et la volonté de disséminer la démarche.

⁵ Plusieurs emplois sont actuellement menacés chez AXA.

La chargée de mission au BEP environnement constate qu'en ce qui concerne les parcs d'activités économiques de la région de Namur, on passe progressivement du « loin » à « plus proche » d'un point de vue mobilité. Deux exemples, en particulier, sont le parc d'activités économiques « Ecolys » à Rhisnes et le projet d'extension du parc Créalys (140 hectares, 1 605 emplois). Le challenge était de développer une mobilité alternative comme des liaisons quotidiennes entre Ecolys et la gare de Namur. Les acteurs se sont mis en réseau et ont travaillé ensemble sur la question. Dans le même ordre d'idées, il est envisageable d'aménager à l'entrée du parc un espace de covoiturage pour les automobilistes qui se donneraient rendez-vous pour se rendre ensemble au travail. Ceci dit, tout n'est pas facile, à cause, par exemple, des horaires variables des travailleurs ou de la localisation disparate sur les sites.

Les gestionnaires de ces zonings souhaitent aussi faire d'Ecolys un des premiers éco-zonings belges (objectif repris dans la DPR). Le parc est axé sur l'écoconstruction, avec une charte environnementale plus poussée et des espaces verts. Le projet d'extension prévoyait aussi de diminuer le clivage entre la zone ancienne et le nouveau parc (revoir les voiries...). Les initiatives ont été réalisées de manière concertée.

4.2 Atelier 2 – Syndicat et environnement : au-delà du clivage direction/travailleurs

4.2.1 Contexte

Il y a vingt ans, l'un des critères auxquels une entreprise devait répondre afin d'être sélectionnée comme expérience-pilote était « les syndicalistes doivent y avoir de bonnes relations avec le patronat ».

Malgré cela, la conflictualité existe : le clivage possédant/travailleur y est bien présent. Les représentants des travailleurs peuvent compter sur des droits syndicaux qui les légitiment (loi sur le bien-être de 1996) pour porter la question environnementale dans les CPPT et les CE. Ils disposent de droits à l'information et peuvent demander d'intégrer des points environnement dans les plans pluriannuels d'action sur lesquels ils donnent un avis.

Cependant, il s'agit d'un pouvoir d'influence. In fine, c'est le possédant, c'est-à-dire celui qui détient le pouvoir qui décide.

Il ne suffit pas pour les syndicats d'avoir été désignés/reconnus par le pouvoir politique comme un acteur de sensibilisation au travers d'une convention-cadre pour voir les portes des entreprises s'ouvrir comme par enchantement. L'approbation de la direction reste nécessaire. Ainsi, des tentatives de dissémination d'actions en entreprise qui avaient donné des résultats positifs ont échoué faute d'accord des employeurs.

Quelles sont les « recettes » utilisées par les syndicalistes pour transcender le clivage direction/travailleur sur la question de la gestion environnementale ? Telle était la question centrale de cet atelier.

4.2.2 Intervenants

Employeurs et syndicalistes ont témoigné et ont apporté leurs points de vue respectifs sur les critères de réussites pour la mise en place de projets environnementaux dans le cadre d'un dialogue social constructif, et ce, au niveau d'entreprises très différentes tant en termes de secteurs d'activités que de contexte social.

Il s'est agi de Pascal Daubercy (FGTB, Nekto), Daniel Noël (Responsable du Bureau du personnel de Prayon), Rodolphe Gielissen (CSC, Prayon), Joseph Drèze (FGTB, Spa Monopole), Alain Klinkenberg (Directeur de l'Atelier de l'Avenir, CIMEDE).

4.2.3 Témoignages

Afin de structurer les échanges, quatre questions ont été posées aux intervenants sur lesquelles chacun a été invité à s'exprimer :

- 1) Quelles sont les conditions favorables pour élaborer un dialogue constructif avec la direction sur la thématique environnementale aujourd'hui ?
- 2) Quels sont les moyens pour dépasser les difficultés (arguments, partage de certaines « valeurs », législation...) ?
- 3) Quelles sont les matières sur lesquelles la concertation a porté (y a-t-il eu des secteurs plus actifs ?) ?
- 4) Quelle est votre proposition de perspective d'avenir ?

Le délégué FGTB de Nekto a ouvert la session. Nekto est une entreprise de travail adapté. Elle est une des huit ASBL formant le Centre Reine Fabiola de Neufvilles qui emploie environ 200 travailleurs. La gestion des déchets d'emballage de Colruyt, en particulier, occupe la moitié de l'effectif.

Pascal a commencé à intégrer les questions environnementales dans son travail syndical à la suite d'une formation RISE. Un point environnement a été systématiquement ajouté à l'ordre du jour des réunions du CPPT et progressivement, grâce au climat de confiance qui s'est instauré avec la direction et à l'ouverture de cette dernière par rapport à ces questions, un certain nombre de projets ont pu être réalisés en matière d'énergie, de gestion de l'eau et de gestion des déchets.

En matière d'énergie, l'entreprise a investi notamment dans l'isolation des bâtiments, la mise en place d'une cogénération, l'informatisation et la centralisation de la gestion du chauffage, le regroupement des compresseurs pour récupérer la chaleur, le placement de portes à descente rapide pour limiter les pertes d'énergie, l'installation de panneaux solaires, l'éclairage au moyen d'ampoules LED, la réalisation d'un mapping CO₂...

Une réduction importante de la consommation d'eau a pu être réalisée grâce à l'installation d'une citerne d'eau de pluie de 50 000 litres associée à une station d'épuration.

La revente, le recyclage et finalement le compactage ont également permis d'aboutir à une réduction importante du volume de déchets produits par l'activité qui est passé de 36,5 tonnes en 2006 à 22,8 tonnes en 2011.

Le Directeur du personnel de l'entreprise Prayon à Engis qui occupe environ 750 travailleurs est ensuite intervenu pour présenter sa vision de la manière dont la concertation sociale se déroule dans son entreprise.

Il insiste tout d'abord sur la vigilance dont fait preuve l'entreprise par rapport à la communication avec les riverains. En effet, si les mesures adéquates ne sont pas prises pour répondre aux préoccupations de ces derniers, celle-ci risquerait de perdre son permis d'exploiter.

A travers son intervention, il met en avant l'état d'esprit constructif dans lequel se déroulent les débats sur les questions d'environnement dans son entreprise et qui, selon lui, constitue un des facteurs qui a pu faire avancer les choses.

L'environnement est ainsi considéré comme étant l'affaire de tous. Cette question ne suscite pas ou très peu de conflits entre la direction et les représentants des travailleurs et les discussions portent essentiellement sur des propositions concrètes.

Il insiste sur la position essentielle des délégués et sur leur rôle au niveau de la sensibilisation des travailleurs et sur l'importance d'un responsable environnement au sein de l'entreprise.

Un délégué CSC de la même entreprise confirme le point de vue de sa direction au sujet du climat social constructif qui règne dans l'entreprise, tout en émettant un seul bémol, à savoir que les projets mettent parfois du temps à être mis en œuvre.

Il cite néanmoins un certain nombre d'actions qui ont pu être réalisées : la rénovation des installations au-delà des normes obligatoires, la mise en place d'une cogénération qui couvre de 30 à 35 % des besoins en électricité de l'entreprise, l'utilisation de la chaleur résiduelle de la production pour chauffer l'eau des bureaux, le tri des déchets et leur valorisation comme matières premières secondaires, le dialogue constructif établi avec les riverains via l'association SOS Pays Mosan.

Le quatrième et dernier orateur exprime encore un point de vue complémentaire au vu des spécificités de l'entreprise qu'il représente. C'est Alain Klinkenberg, le directeur des Ateliers du Monceau et administrateur des Ateliers de l'Avenir à Grâce-Hollogne ; il est également le développeur du projet CIMEDE⁶.

Cette ETA occupe 140 travailleurs sourds et malentendants pour la réparation de palettes, l'usinage de panneaux acoustiques, la production d'emballages, la menuiserie intérieure... Le modèle d'affaire intègre les principes de l'économie circulaire, partant du constat selon lequel le coût de réparation d'une palette en bois représente un tiers du prix d'achat d'une palette neuve.

Sur le plan des mesures strictement environnementales, l'entreprise a investi dans l'installation d'une chaudière biomasse qui permet de brûler 900 tonnes de déchets de palettes par an, l'installation de panneaux photovoltaïques dont la production permet de couvrir 30 % de la consommation d'électricité.

L'entreprise se distingue tout particulièrement en termes d'innovation. Elle a mis au point la construction de maisons évolutives, durables et économiques grâce à des éléments modulaires, qui sont également à haute performance énergétique puisqu'elles peuvent s'assimiler à des constructions passives.

Dans ce cadre, un projet d'écoconstruction a été développé dans le cadre du 4^e appel à projet du Plan Marshall qui a été déposé en juin 2008. Une unité de production ECOMOD a été réalisée en 2012. ECOMOD est un système constructif complet qui comprend l'ensemble des éléments constitutifs d'une classe d'école : murs, planchers, toiture, cloisons... Les Ateliers de l'Avenir ont aussi conçu le pavillon belge de l'Exposition universelle de Milan.

L'entreprise se positionne ainsi comme une bonne pratique tant sur le plan environnemental que social. Les clés d'un bon dialogue social, selon cet intervenant, sont la transparence et la prise de conscience que l'entretien de bonnes relations nécessite d'y consacrer du temps. Les représentants des travailleurs sont considérés comme un relais indispensable et il n'y a pas de différence entre les documents transmis au comité de direction, au conseil d'administration et au conseil d'entreprise.

Ces différentes interventions mettent ainsi en évidence plusieurs caractéristiques communes aux expériences de dialogue social constructif entre employeurs et travailleurs sur les questions d'environnement :

- l'existence de contraintes extérieures : réglementations, contrôles du respect de la législation, pression des riverains ;
- la présence d'un responsable de l'environnement dans l'entreprise dont c'est la fonction ;
- l'existence d'une concertation sociale constructive ;

⁶ CIMEDE « Construction Industrielle de Maisons Evolutives Durables et Economiques » est un projet de construction basé sur des panneaux de bois préfabriqués en usine pour produire à faible coût des maisons durables et à basse consommation d'énergie.

- un travail sur les perspectives de long terme et pas uniquement sur la réponse à des problèmes immédiats et ponctuels via la réalisation notamment de plans d'investissement à cinq ans.

L'économie circulaire apparaît également comme un modèle d'affaire porteur d'avenir à la fois économiquement et sur le plan de l'environnement.

4.2.4 Débat

Dans le débat qui a suivi les quatre présentations, les orateurs et les participants complètent cette liste de caractéristiques favorables :

- le fait que l'entreprise ne soit pas cotée en bourse et que le retour sur investissement puisse être réalisé dans un délai de trois à cinq ans, plutôt que d'un an. En effet, s'ils coûtent dans un premier temps, les investissements génèrent des économies par la suite et permettent de renforcer la compétitivité de l'entreprise ;
- une partie importante des bénéfices dégagés doit être consacrée au renouvellement de l'outil, investie dans le bien-être et la sécurité des travailleurs ou dans la participation de ces derniers aux bénéfices sous l'une ou l'autre forme, plutôt qu'être redistribuée directement aux actionnaires.

Au niveau des freins, en revanche, qui peuvent plomber le dialogue social sur les questions d'environnement ou l'adoption de mesures par l'entreprise, figure l'occurrence d'incidents ou d'accident qui peuvent remettre en cause le permis d'environnement de l'entreprise. Le « green washing » est également controversé.

Un délégué de l'entreprise Vandeputte, active dans le secteur de la chimie, témoigne que son entreprise sponsorise des ruches – comme outil de communication – afin de faire valoir une image écologique.

Alain Klinkenberg précise qu'aux Ateliers de l'Avenir, un tiers des investissements sont réalisés sans exigence de payback.

Joseph Drèze, délégué FGTB chez Spa Monopole, précise que les investissements liés à l'environnement peuvent être répartis en deux catégories : ceux qui découlent de l'évolution de la législation et qui coûtent de l'argent et ceux qui résultent d'une stratégie d'entreprise sur base d'un calcul de retour sur investissement, et qui rapportent de l'argent. Les premiers sont davantage susceptibles d'être à l'origine de conflits sociaux.

Enfin, il apparaît que le coût des investissements nécessaires pour adapter l'outil à l'évolution des normes peut poser la question de la poursuite de l'activité.

Le délégué de l'entreprise Vandeputte explique que lorsqu'il s'est agi d'investir dans le traitement des fumées, les actionnaires se sont en effet posés la question de poursuivre ou d'arrêter l'exploitation.

De la même façon, l'entreprise Prayon a dû consentir des efforts importants pour réduire ses rejets de polluants qui ont nécessité la mise à l'arrêt de l'activité et donc un important manque à gagner.

Pour terminer, l'importance pour l'entreprise de s'inscrire dans les systèmes de certifications comme la certification 14001 et de labellisation a été confirmée, tant pour l'image de l'entreprise vis-à-vis du public (clients, riverains...) que parce qu'elle est souvent exigée des sous-traitants. IKEA, par exemple, demande que ses fournisseurs s'inscrivent dans leur programme de durabilité.

Résultat positif direct de l'atelier : sachant que la gestion des déchets de l'entreprise Colruyt occupe 100 travailleurs chez Nekto et qu'un délégué de chez Colruyt était présent dans le public, l'idée que les délégués des deux entreprises restent en contact a été évoquée.

4.3 Atelier 3 – Quelle contribution des syndicats à l’essor d’une société alter-consumériste ?

4.3.1 Contexte

Il y a vingt ans, les syndicats abordent l’environnement sous l’angle des nuisances internes à l’entreprise, la santé des travailleurs est une de leurs préoccupations depuis longtemps (ex. amiante). Pour eux, l’environnement et l’emploi sont antinomiques (épisode des éco-taxes).

Par la suite, sous la pression de nouvelles législations (ex. la loi sur le bien-être au travail, le permis d’environnement), les thématiques environnementales sur lesquelles ils travaillent sont élargies aux nuisances externes à l’entreprise : déchets, pollutions de l’air, eau...

Progressivement, cela conduit à des débats où les syndicalistes remettent en question le système économique, non seulement parce que les richesses produites ne sont pas équitablement réparties (productivisme), mais aussi parce que la façon dont les richesses sont produites nuit au milieu de vie des humains (anti-productivisme).

Les débats donneront lieu à des réflexions sur le développement durable et plus tard, un nouveau concept, la transition juste définie par la CES (Confédération européenne des Syndicats), sera repris par les trois syndicats (FGTB – CSC – CGSLB) afin de faire le lien entre une production plus propre et plus équitable.

La dualité environnement/emploi évoluera également avec la prise en compte des préoccupations syndicales dans le giron de l’écologie politique qui lancera une alliance emploi-environnement. Au travers des différentes actions menées en entreprise ainsi que des formations, des liens sont créés avec des associations environnementales (nouveaux mouvements sociaux) ; citons Inter-Environnement Wallonie, le Réseau Eco-consommation, Rencontre des Continents, l’Institut d’Eco-conseil, Espace Environnement...

4.3.2 Intervenants

Plusieurs intervenants se sont exprimés : François Moens de PROPAGE-S, une agence conseil en économie sociale (coopérative) créée à l’initiative de la FGTB ; Michel Huart représentant de l’APERRE ; Daniel Richard de la FGTB de Verviers ; Pierre Courbe et Baudouin d’IEW et Sébastien Kennes de Rencontre des Continents.

4.3.3 Témoignages et débat

Le représentant de PROPAGE-S fait une courte introduction en rappelant que nous avons vu au travers de l’histoire syndicale et environnementale qu’il existait des tensions entre environnement et emploi, tout comme il y a des tensions entre le réalisme et l’utopie. Gérer les enjeux du court terme tout en tenant compte des enjeux à moyen et long terme n’est pas chose aisée. C’est pourquoi il est nécessaire de créer des actions nouvelles telles que les coopératives, par exemple.

Le représentant de l’APERRE intervient sur les syndicats et la transition énergétique. Il souligne l’importance d’accompagner les citoyens et les collectivités dans leur appropriation de l’énergie vers un système 100 % renouvelable, durable et solidaire. Trois points paraissent essentiels dans la contribution des syndicats à l’essor d’une société alter-consumériste : produire son énergie, l’efficacité énergétique et changer ses besoins en termes d’énergie.

Consommer 100 % d’énergie renouvelable entraîne de limiter sa consommation énergétique et de l’aligner aux flux énergétiques. A l’avenir, les partenaires sociaux et associatifs ont un rôle à jouer pour garantir une transition locale vers des énergies propres en :

- promouvant et défendant le chemin de la transition vers 100 % d’énergie renouvelable ;
- en étant acteur de la transition en participant à un plan d’action sur les énergies renouvelables ;

- en mettant en évidence les bénéfiques associés, les emplois, les recettes de l'Etat, la balance commerciale, la sécurité d'approvisionnement et la résilience ;
- en empêchant que les bénéfiques associés soient délocalisés comme ce fut le cas pour les panneaux photovoltaïques belges (dumping social).

La compréhension des enjeux énergétiques fait l'objet de pratiques de l'éducation permanente.

Le secrétaire régional FGTB de Verviers explique que si l'environnement n'est pas le premier métier des organisations syndicales, RISE démontre bien l'existence d'une sensibilisation du monde syndical depuis 20 ans. Outre cela, il apporte un témoignage d'une expérience de partenariat entre les associations, la Chambre de la Construction, les classes moyennes, la FGTB et la CSC dans le champ des circuits courts dans la région de Verviers-Liège-Maastricht-Aix la Chapelle sur la valorisation de la production au niveau local. Initialement, le dossier est porté par le MOC et touche le secteur agro-alimentaire. Un colloque a été organisé sur la production de matières consommées. Le projet tente de recréer des chemins entre la ruralité et le centre de Verviers. Il y a également le projet de développer un marché couvert permanent des producteurs locaux avec comme initiative connexe la création d'une monnaie alternative.

Par la suite, le projet touche également le secteur de la construction. Le concept de circuit court a été abandonné pour ce secteur au profit des marchés publics. Il s'agit de travailler sur les cahiers de charges de l'intercommunale de développement économique (SPI +), de consommer des produits de construction ayant recours à des entreprises du bassin (campagne de sensibilisation de la population et des pouvoirs publics via la télévision locale).

Un représentant d'IEW plaide pour qu'il y ait une harmonisation des normes sociales afin de contrer le dumping social et environnemental. Le représentant de « Rencontre des Continents » demande également qu'il y ait plus d'espace pour rencontrer, discuter avec les ONG, les associations sur les enjeux collectifs. Il regrette qu'il n'y ait pas plus d'initiatives telles que « Acteurs des temps présents » entre syndicats et mouvements associatifs. Une déléguée de la CGSLB explique que le délégué syndical est aussi un citoyen et que développer un travail de concertation sociale sur les thématiques environnementales dans les entreprises, c'est, d'une part, protéger les travailleurs et, d'autre part, travailler pour l'intérêt collectif. Un représentant d'IEW confirme que l'effet rebond du travail de délégué syndical est évident dans la sphère privée. Il fait remarquer qu'il a pu voir à plusieurs reprises des délégués syndicaux intervenir de façon pertinente dans des débats environnementaux (implantation d'éoliennes par exemple) de type citoyen. Il s'explique ces interventions intéressantes par leur connaissance acquise en tant que délégué syndical sur des matières environnementales.

En conclusion, les thèmes récurrents dans cet atelier :

- créer des lieux de connivence de débats entre syndicats et associations (citoyennes et de consommateurs) – liens avec la concertation sociale ;
- importance de l'éducation populaire, stratégique, apprentissage au citoyen-travailleur de la politique en entreprise ;
- importance des territoires : comme en atteste l'exemple des « Acteurs des temps présents », le succès est au rendez-vous quand les gens vont sur le terrain et partagent des expériences ;
- le temps d'appropriation de l'apprentissage, de l'expérience est assez long et requiert une vision stratégique.

5 Les extraits vidéo

Voici les références ainsi qu'un résumé des vidéos qui ont été diffusées lors du colloque :

5.1 À propos de la concertation sociale en environnement

Interview de Laurent Vogel (ETUI) à l'occasion du 3^e forum intersyndical (2012)

Dans cet extrait, Laurent Vogel parle du rôle essentiel des organisations syndicales dans la transition juste. Selon lui, il faut créer des mécanismes de contre-pouvoir dans l'entreprise pour prendre des décisions correctes : *« Ceci est aussi vrai dans la société. Il n'y aura pas de transition juste s'il n'y a pas d'égalité et de justice sociale et là, les syndicats ont un rôle absolument important à jouer »*.

5.2 À propos d'un autre mode de concertation

« **Marinaleda – Les insoumis** », émission de la FGTB wallonne produite par le CEPAG (2014)

L'extrait illustre une démocratie qui se veut participative et directe. Un facteur qui fait de Marinaleda, contrée située dans le sud de l'Espagne, un village atypique, utopique mais bien réel. En effet, à Marinaleda, chaque voix compte et les décisions sont votées en assemblée. Par exemple, on procède à un tirage au sort pour déterminer qui pourra travailler la semaine suivante. Ce mode de fonctionnement, fondé à l'origine sur une démarche syndicale, met en œuvre une approche systémique qui englobe tous les aspects économiques, sociaux et environnementaux.

La vidéo complète ici : <https://www.youtube.com/watch?v=S5Wqtzjyvs8>

5.3 À propos d'une autre façon de produire de l'énergie

« **Transition énergétique. Un modèle coopératif** », reportage vidéo sur la coopérative de production d'énergie verte Ecopower (2014)

« Investir ensemble dans l'énergie renouvelable », tel est le slogan d'Ecopower, une coopérative citoyenne qui défend les énergies renouvelables comme autant de biens communs. Une aventure économique et démocratique concluante qui regroupe près de 50 000 coopérateurs à travers la Flandre. A l'initiative de la Cellule RISE, des délégués syndicaux (CSC, FGTB) se sont rendus à Eeklo en septembre 2014 pour rencontrer ces pionniers de la transition juste.

La vidéo complète ici https://www.youtube.com/watch?v=_QHnupZicbl

5.4 À propos d'une action syndicale innovante

« **Acteurs des temps présents - Action du 16 octobre 2013** », émission de la FGTB wallonne

La vidéo présente une innovation dans le répertoire d'action syndicale en lien avec d'autres acteurs de la société, ici en l'occurrence, les agriculteurs et les éleveurs. L'action se tient dans le cadre de la journée mondiale de l'alimentation. Syndicalistes, militants et artistes se mobilisent pour essayer de diminuer le fossé qui s'est creusé entre citoyens et agriculteurs, et surtout, de rétablir un lien pour une alimentation durable.

La vidéo complète ici : <https://www.youtube.com/watch?v=PSD5Alvse1A>

6 Perspectives

« **There is no jobs on a dead planet** » (Il n’y a pas d’emplois sur une planète morte) !

Ce slogan de la Confédération internationale des syndicats résume parfaitement l’importance pour les syndicats d’intégrer dans leur action les questions d’environnement.

Si au départ, ces questions étaient jugées accessoires par les organisations de travailleurs par rapport aux questions d’emplois, si le renforcement des contraintes environnementales pouvait même être considéré comme contraire à l’intérêt des travailleurs, il en va tout autrement aujourd’hui.

Non seulement, les projets RISE de la FGTB et de la CSC et Prépart (CGSLB) ont permis de faire évoluer la perception des délégués et de la structure syndicale mais, plus encore, l’environnement dans ses multiples aspects est devenu synonyme d’innovation et de compétitivité des entreprises.

L’environnement est devenu une réalité syndicale. Dès lors les organisations syndicales n’ont plus besoin de convaincre de sa pertinence. Elles doivent désormais, en tant qu’actrices de la transition, faire en sorte que la transformation du modèle de développement qui s’opère actuellement ne se limite pas à un simple argument de marketing, mais soit créatrice d’emplois de qualité et de justice sociale.

Dans l’actualité, l’exemple d’IndustriALL est assez parlant. En effet, la fédération, qui représente 50 millions de travailleurs des secteurs miniers, de l’énergie et de l’industrie dans 140 pays estime que la décision des Etats-Unis de sortir de l’Accord de Paris sur le climat n’aura pour conséquence « que » d’affaiblir la capacité des syndicats à négocier des accords favorables aux travailleurs. Des travailleurs qui, demain, seront touchés par les évolutions industrielles liées à l’inévitable transition vers une économie bas carbone.

Néanmoins, bien que l’environnement soit devenu une problématique transversale aux politiques économiques et industrielles, et comme en attestent le développement de l’économie circulaire ou les investissements massifs dans les énergies renouvelables, il ne s’agit pas de perdre son âme. Au-delà des aspects économiques, la protection de l’environnement doit rester avant tout un devoir éthique vis-à-vis des générations futures et une condition pour assurer l’accès de tous à une meilleure qualité de vie.

C’est ainsi que la revendication en faveur d’une réduction générale et collective du temps de travail, notamment, apparaît comme une approche cohérente. En effet, elle remet en cause le productivisme et la course au profit qui caractérisent l’économie capitaliste actuelle et qui constituent une cause essentielle des enjeux écologiques globaux majeurs que sont, en particulier, le changement climatique et la perte de biodiversité.

Il en va de même de la prise de position syndicale en faveur de la gestion publique et/ou citoyenne des biens communs (l’énergie, l’eau, les ressources de la biodiversité, l’air...) quand on voit que dans certains pays aujourd’hui, la pollution atmosphérique est telle qu’il faut payer pour bénéficier d’un air pur.

Aujourd’hui, le défi auquel doivent prendre part les projets RISE et Prépart est également de mener une réflexion sur l’évolution de l’action syndicale dans un monde qui change.

Comment appréhender, par exemple, la décentralisation de la production industrielle consécutive à la généralisation de la technologie des imprimantes 3D notamment dans le secteur de la construction ou au développement des énergies renouvelables ? Quelle devrait être la place des syndicats dans le développement des initiatives locales de transition écologique basées sur le volontariat et le retour au local ?

Parmi les pistes d'actions qui nous ont été proposées dans le cadre de ce colloque, trois nous semblent particulièrement fondamentales.

1. Promouvoir le travail en réseau

Les représentants associatifs et même académiques se sont montrés particulièrement ouverts à davantage de concertation et de complémentarité entre les réflexions et projets qu'ils mènent d'une part et, d'autre part, entre les actions que mènent les syndicats.

L'essor de nouvelles modalités de collaboration permettrait de développer une masse critique en termes de capacité de mobilisation au niveau de l'information et de la sensibilisation d'un public plus large. L'expertise associative permet, d'un côté, de nourrir la réflexion syndicale. De l'autre, les syndicats peuvent relayer le point de vue des associations auprès du monde socio-économique auquel elles ont moins accès.

Cette facilitation des contacts par l'administration, déjà en relation avec les différents acteurs de la transition économique, serait également source d'une plus grande efficacité. A cet égard, on peut souligner l'intérêt des alliances emploi-environnement qui pourraient être étendues à de nouveaux secteurs, en plus de celui de la construction.

2. Elargir les droits syndicaux pour les adapter à l'évolution du modèle économique

Le développement de l'économie circulaire implique une plus grande interdépendance entre les entreprises au niveau d'une même zone d'activité où les rejets d'une entreprise peuvent être valorisés comme matière première par une autre et où les services peuvent être mutualisés afin d'en réduire les coûts.

Les entreprises peuvent également développer leurs interactions au sein d'une même filière et mettre en place des stratégies concertées qui permettent de réduire encore plus l'impact de leur activité sur l'environnement.

A partir du moment où les produits seraient réparables et donc où la valeur ajoutée proviendrait des services autour du produit plutôt que de la vente du produit lui-même, c'est tout un modèle économique basé sur « l'économie de l'usage » qui serait amené à voir le jour. Cela impliquant l'utilisation de moins de ressources et l'arrivée de nouveaux acteurs qui serviraient d'intermédiaires entre le client final et la production de pièces de rechange ou la réparation grâce au développement des plates-formes numériques notamment.

Il s'agit donc d'adapter la concertation sociale à ces évolutions qui, par ailleurs, peuvent également occasionner des effets négatifs comme l'occurrence de nouveaux risques en termes de santé et de sécurité ou des pertes d'emplois à certains niveaux de la chaîne de production.

Pour toutes ces raisons, il sera question ces prochaines années, pour les syndicats, de promouvoir le développement d'expériences de concertation de zones d'activités ou de filières.

Il apparaît particulièrement pertinent de viser à terme l'évolution de la réglementation afin d'instaurer des structures de négociation collective officielles à un niveau plus large que celui de l'entreprise.

3. Promouvoir la protection des « biens communs » environnementaux et organiser la transition juste de l'économie

L'approche syndicale de la question environnementale présente la spécificité d'accorder une attention toute particulière aux aspects sociaux et de l'emploi, mais aussi de développer une vision critique du modèle capitaliste issu de la révolution industrielle, même si elle y participe.

Actuellement, de nombreux objectifs sont fixés par l'Union européenne, la Belgique ou les Régions : sortie du nucléaire en 2025, réduction des émissions de gaz à effet de serre de 80 % à 95 % en 2050..., mais peu de choses sont mises en place pour organiser le chemin qui y conduira.

Or, de nombreux obstacles seront à surmonter : l'organisation de formations pour les nouvelles compétences vertes, la reconversion des travailleurs dans les secteurs qui seront amenés à se réduire, voire à disparaître, l'amélioration de la qualité des emplois, la gestion des nouveaux risques en matière de santé et de sécurité au travail, la prise en compte des limites de la planète (car la transition ne doit pas être synonyme seulement de nouveaux débouchés mais elle doit ébaucher une réflexion sur la croissance comme l'Alpha et l'Omega de toute politique économique), la lutte contre la dualisation d'une société où seuls les mieux nantis et/ou les mieux éduqués pourraient avoir accès à la nouvelle économie « verte » en raison de leur bagage technologique, le risque qu'une partie des citoyens ait de moins en moins accès aux biens de première nécessité (que sont l'énergie, l'eau, l'air, une alimentation saine, un cadre de vie agréable qui deviendraient inabordables ou même à une mobilité facile)...

Pour terminer sur une note optimiste, il s'agit de reconnaître qu'on assiste de plus en plus à une prise de conscience du monde de l'entreprise quant à son rôle sociétal. Il ressort ainsi des ateliers qui se sont déroulés lors de cette journée qu'une concertation sociale constructive avec les employeurs est souvent possible et qu'elle permet non seulement la réalisation de projets plus ambitieux sur le plan écologique mais aussi, d'améliorer la qualité des emplois, voire d'en créer.

7 Conclusions

Philippe Pochet est Directeur général de l'Institut syndical européen (ETUI) et chargé de cours invité à l'Université Catholique de Louvain (UCL) et au Collège d'Europe. Voici son discours de clôture du colloque.

Vingt ans ce n'est pas peu. Cela indique une capacité de s'inscrire dans le débat complexe et parfois difficile de la protection de l'environnement et de l'emploi. C'est aussi la preuve que ce projet a pu évoluer, se transformer, innover tout au long de ses 20 années.

Le thème environnemental n'est pas étranger aux syndicats. On peut même affirmer qu'un aspect en tout cas – l'environnement de travail et la santé/sécurité – sont au cœur même du mouvement syndical. Par contre, le lien entre environnement interne aux entreprises et conséquences externes de certaines productions ou manières de produire ne s'est pas réalisé sans difficultés et contradictions.

Néanmoins les premières luttes dans les années 1970 pour tenir compte des enjeux environnementaux externes n'ont pas été étrangères à nombre de syndicats en Europe. Par la suite, les vagues de restructurations et les avancées du néo-libéralisme à partir de la fin des années 1970 ont souvent marginalisé cette thématique au profit de combats immédiats de sauvegarde de l'emploi et du modèle social.

Celle-ci est revenue en force dans le débat public et syndical essentiellement suite aux informations de plus en plus inquiétantes sur le réchauffement climatique et ses conséquences.

Dans les années 1990, l'environnement devient aussi une priorité européenne qui vise à ce que les directives adoptées soient correctement transposées mais aussi qui développe une action d'envergure autour du développement soutenable. C'est dans ce contexte général belge et européen que se sont développées avec succès les activités du réseau RISE.

L'enjeu d'un projet et un programme comme RISE est triple :

- le premier est de convaincre permanents et délégués de l'importance des questions environnementales et de trouver les voies à des améliorations visibles. Ceci n'est pas facile dans un contexte où les relations de travail se sont tendues et où les employeurs (pour la plupart) veulent réduire leurs coûts. C'est la nécessité de trouver des accords gagnant/gagnant mais aussi de pouvoir, sur la base des succès obtenus, généraliser les avancées ou idées nouvelles ;*
- le deuxième est de convaincre le leadership syndical que cette question n'est pas une de plus ou une parmi d'autres mais doit structurer la vision du futur pour les syndicats. Au niveau européen, il est clair que les nécessités d'agir pour réduire les risques liés au réchauffement climatique et assurer une juste transition sont très largement partagées par les syndicats européens et la Confédération européenne des syndicats. Ceci est important car c'est dans une nouvelle vision, dans un changement de paradigme que l'on peut et doit inscrire les actions nouvelles dans les entreprises individuelles et dans les secteurs. C'est aussi la cohérence temporelle des objectifs qui doit perdurer malgré la ou les crises ;*
- troisièmement, il s'agit de remettre en question de manière plus globale une société de consommation sans frein et de se remettre en question individuellement et collectivement en tant que consommateurs et producteurs.*

Mais pour moi, il s'agit aussi fondamentalement d'aborder la question du renouveau syndical. La Belgique a été pour le moment épargnée par le déclin du nombre d'affiliés des syndicats et particulièrement des jeunes, un déclin qui a touché la plupart des syndicats en Europe. Mais le syndicat doit parvenir à montrer qu'il est capable d'anticiper les enjeux de demain et d'offrir une vision d'un monde plus égal.

L'action de RISE tant dans ses aspects pratiques de changements au quotidien dans les lieux de travail que dans sa contribution aux débats plus généraux d'une transition socio-écologique réussie joue à cet égard un rôle clé montrant les contours du syndicat du futur.

Bonne continuation

