



Compétences, qualifications et anticipation des changements dans le secteur de l'électricité en Europe

Un cadre d'action commun des partenaires sociaux européens du secteur de l'électricité

I. Introduction

Ces dernières années, les activités dans le cadre du dialogue social européen dans le secteur de l'électricité se sont essentiellement concentrées sur l'anticipation des changements dans le secteur de l'électricité engendrés par la transition vers une économie à faible émission de carbone, et particulièrement sur la manière dont le dialogue social peut faciliter ce processus.

Le secteur de l'électricité en Europe se trouve effectivement à un carrefour sans précédent et rencontre un certain nombre de défis importants pour atteindre à l'horizon 2020 et au-delà les objectifs européens en matière d'énergie et de climat. Cette transition vers une économie à faible émission de carbone implique une transformation profonde de notre secteur qui va avoir de fortes répercussions sur les compétences et les besoins actuels et futurs en matière d'emploi et requérir des investissements massifs dans la capacité et les infrastructures de production d'électricité. Dans ce contexte, nous, les partenaires sociaux européens du secteur de l'électricité (c.-à-d. EURELECTRIC qui représente les employeurs, et la FSESP et industriAll Europe qui représentent les salariés), sommes convaincus que le dialogue social, tant au niveau des entreprises qu'au niveau national et européen, a un rôle important à jouer pour anticiper ces changements et permettre une transition en douceur de notre secteur. Ces dernières années, nous avons effectivement adopté un certain nombre de déclarations, de boîtes à outils pour développer notre expertise sur la base de ces évolutions et de la manière d'anticiper aux mieux ces dernières et de les atténuer, comme décrit succinctement ci-dessous.

1. **Le secteur de l'électricité en Europe a subi et continue de subir des changements importants de nature réglementaire et technologique** comme le développement de réseaux intelligents. Le secteur est en restructuration depuis la moitié des années quatre-vingt-dix, y compris l'internalisation et l'externalisation de services¹.
2. **Certaines évolutions ont eu un effet sur le milieu de travail.** Plus précisément, l'importance des TIC a augmenté. Nous devons par ailleurs prendre en compte les changements démographiques dans la plupart des États membres de l'Union européenne, l'importance d'un processus continu d'adaptation et l'émergence d'entreprises en adaptation constante².

¹ **La restructuration dans le secteur de l'industrie électrique : une boîte à outils pour une restructuration responsable. Guide de bonnes pratiques, 2008 ;** dans : Base de données des textes relatifs au dialogue social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr>

² **Ibid.** ; *Changement démographique dans l'industrie de l'électricité en Europe. Boîte à outils pour la promotion de la mixité intergénérationnelle et des stratégies de gestion de la question de l'âge*, 2008 ; Déclaration commune sur l'apprentissage tout au long de la vie, juin 2003 ; dans : Base de données des textes relatifs au dialogue social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr>

3. **En tant que partenaires sociaux, nous nous sommes penchés sur les questions d'égalité et de diversité dans notre secteur et sur la manière d'intégrer celles-ci.** Il faut établir des conditions pour permettre aux femmes de choisir de faire carrière dans le secteur. Cela comporte des principes fondamentaux visant à assurer un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Certaines entreprises nationales et multinationales européennes ont déjà abordé ces aspects dans une convention collective ou transnationale avec les syndicats³.
4. **Les défis que posent l'atténuation des changements climatiques et l'adaptation à ces derniers sont des changements plus récents dont l'impact sur notre secteur, les entreprises et les effectifs est considérable⁴.**
5. **Le développement de compétences, d'aptitudes et de qualifications est une préoccupation majeure des partenaires sociaux européens du secteur de l'électricité.** Nous nous sommes régulièrement intéressés à ces problèmes et nous les avons mis en évidence dans nos contributions lors de différentes consultations sur la politique européenne en matière d'énergie et dans notre déclaration sur l'apprentissage tout au long de la vie⁵.

II. Marche à suivre

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance d'identifier précocement les compétences et qualifications nécessaires à l'apport d'un service de haute qualité. Il est reconnu et établi qu'il s'agit d'un facteur de réussite pour les entreprises. Les compétences sont d'importance capitale pour les travailleurs puisqu'elles leur permettent de poursuivre une carrière dans le secteur, de travailler dans d'autres domaines de l'industrie ou dans d'autres secteurs. Les partenaires sociaux s'engagent à maintenir un haut niveau d'enseignement et de qualification afin de garantir la fourniture d'un service sûr, sécurisé et de haute qualité par le secteur de l'électricité aux citoyens et entreprises européens. Ceci concerne les différents stades de l'enseignement et de la formation, c.-à-d. la formation initiale, professionnelle et personnelle. Les partenaires sociaux considèrent qu'un enseignement et des normes de formation de qualité sont des facteurs clés pour garantir l'égalité entre les individus et la participation de ces derniers à la société et aux processus démocratiques.

- ➔ Nous réaffirmons le rôle du dialogue social fondé sur des intérêts communs pour créer les compétences et les conditions d'apprentissage pour les travailleurs de l'industrie de l'électricité. En tant que partenaires sociaux, nous soulignons que ceci doit être traité à tous les niveaux depuis le lieu de vie/travail jusqu'au secteur, et ce tant à l'échelon national qu'europpéen.

³ *Égalité des chances et diversité. Boîte à outils/Guide des meilleures pratiques*, 2006 ; dans : Base de données des textes relatifs au dialogue social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr>

⁴ *Climate Change, Employment Impact and Just Employment Transition Principles for the European Electricity Sector – Study and toolkit* (Changement climatique, impact sur l'emploi et principes de transition juste en matière d'emploi pour le secteur de l'électricité en Europe – Étude et boîte à outils, 2010 ; dans : Base de données des textes relatifs au dialogue social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

⁵ *Feuille de route pour l'énergie à l'horizon 2050 – consultation de la DG Énergie*, 2011 ; *Security and safety in the nuclear industry* (Sécurité et sûreté dans l'industrie nucléaire), 2011 ; dans : Base de données des textes relatifs au dialogue social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

- ➔ Nous excellons dans l'élaboration collective de solutions concrètes au niveau national, sectoriel ou de l'entreprise selon le cas. L'apprentissage tout au long de la vie est une approche individuelle et commune au niveau de l'entreprise ou du secteur et il contribue à la création dans notre secteur d'un environnement de travail et d'apprentissage attrayant.
- ➔ Pour en tirer le meilleur parti, il faut créer les conditions propices à l'apprentissage. Les éléments clés sont l'accès à l'information pour les salariés ainsi que l'encadrement et l'appui pour leur permettre de parfaire leur formation et leurs compétences.
- ➔ Les pouvoirs publics devraient contribuer à créer les conditions pour un enseignement de qualité en promouvant et en stimulant les établissements d'enseignement et de formation. L'enseignement et la formation de qualité doivent être ouverts et accessibles à l'ensemble des individus de la société. L'implication des partenaires sociaux est un élément clé pour établir un lien solide entre le marché du travail et le système éducatif comme établi également dans le cadre européen 2020 pour l'éducation. Les pouvoirs publics devraient étudier sérieusement, en collaboration avec les partenaires sociaux et en incluant des acteurs du secteur de l'électricité, l'utilisation des fonds sociaux et autres fonds structurels européens pour améliorer les systèmes d'enseignement et de formation.
- ➔ Nous convenons de la nécessité de reconnaître et de valider les compétences. Cela doit se faire en toute transparence pour permettre le transfert des compétences et les qualifications transférables. L'identification des organismes qui doivent être impliqués et la manière dont devrait se dérouler la certification relèvent du rôle des partenaires sociaux nationaux.

En tant que partenaires sociaux du secteur de l'électricité, nous sommes particulièrement intéressés à développer une compréhension et une vision communes des défis que le secteur rencontre afin d'informer les pouvoirs publics et le secteur de l'enseignement à propos des qualifications et des compétences attendues pour la future main-d'œuvre de notre secteur. Nous collaborons à l'échelon européen à un projet visant à inventorier les compétences existantes, les qualifications et les organismes de recherche sur le marché du travail et nous allons dans un proche avenir examiner les résultats de ce projet continu. Les partenaires sociaux veulent aussi attirer l'attention sur les questions et les préoccupations relatives à l'attraction de jeunes vers le secteur de l'électricité, mais également la rétention et le maintien en activité de travailleurs plus âgés. Tandis que des processus de restructuration sont en cours dans certains pays, de nombreuses évolutions apparaissent de manière générale qui contribuent à la création d'emplois comme les réseaux intelligents, les mesures en matière d'efficacité énergétique et l'expansion rapide du secteur des énergies renouvelables. Dès lors, il est important de veiller à ce que les jeunes reçoivent une formation appropriée afin que leur qualification corresponde aux compétences recherchées par l'industrie, mais également à ce que les travailleurs plus âgés reçoivent une formation adéquate pour actualiser leurs compétences et qu'ils restent de ce fait plus longtemps en activité. De plus, nous pensons que cette problématique devrait être abordée dans un cadre plus large, à savoir que nous considérons la gestion de l'âge comme une question intergénérationnelle où toutes les tranches d'âge devraient être reconnues. Les partenaires sociaux devraient être étroitement associés à l'élaboration de mesures concrètes afin de mettre en place un transfert des compétences/connaissances en entreprise.

- En tant que partenaires sociaux, nous nous engageons à veiller à ce que les jeunes travailleurs trouvent également un emploi dans le secteur de l'électricité. Nous nous inquiétons du haut taux de chômage chronique des jeunes. Cela va nuire à nos sociétés. Nous soutenons la volonté de la Commission européenne de se pencher sur le chômage des jeunes dans une communication récente *Vers une reprise génératrice d'emplois*⁶ et nous accueillons favorablement le fait que la Commission ait consulté les partenaires sociaux dans le cadre de « *Towards a quality framework for traineeship* »⁷ (Vers un cadre de qualité pour les stages).
- Nous nous engageons à aborder les problèmes définis ci-dessus à l'échelon national et européen. Cette déclaration commune contribue concrètement à avancer.
- De plus en plus d'entreprises visent à élaborer une planification des compétences pour les individus. Nous considérons qu'il appartient aux représentants syndicaux (ayant la compétence de soutenir les individus) d'aider les travailleurs à rester en activité. Les représentants syndicaux pour la formation au Royaume-Uni sont un exemple intéressant, alors que, dans d'autres cas, des comptes de formation ont été créés pour garantir la formation en matière de perfectionnement personnel.⁸

III. Les domaines d'action et d'engagement prioritaires des partenaires sociaux européens et nationaux du secteur de l'électricité dans les années à venir

Nous, les partenaires sociaux du secteur de l'électricité EURELECTRIC, FSESP et industriAll Europe, convenons que les questions suivantes doivent être prioritaires au cours des trois années à venir et qu'elles doivent être traitées au niveau national ou de l'entreprise selon ce qui est le plus approprié.

- ***L'anticipation*** des changements dans le secteur de l'électricité constitue un problème majeur pour les employeurs et les syndicats. La réduction des émissions et l'adaptation au ***réchauffement de la planète et aux changements climatiques*** constituent d'importants facteurs de changement dans notre industrie. Nous avons abordé cette question à la fois dans notre étude commune relative à l'impact sur l'emploi et sur les compétences dans le cadre d'une transition vers une économie à faible émission de carbone, ainsi que dans notre réponse à la consultation de la Commission européenne à propos de sa Feuille de route pour l'énergie à l'horizon 2050 dans laquelle la Commission propose d'amener le secteur de l'électricité à un haut niveau de décarbonisation de l'ordre de 96-99 % en 2050.

Nos engagements :

EURELECTRIC, FSESP et les membres d'industriAll Europe s'engagent à discuter ensemble de l'impact qu'aura la transition vers une économie à faible émission de carbone sur le secteur de l'électricité, les entreprises et l'emploi dans nos pays. Ces discussions et les éventuelles mesures de suivi qui seront prises feront l'objet d'un rapport adressé au Comité de dialogue social européen dans le

⁶ Cf. : *Vers une reprise génératrice d'emplois*, dans : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0173:FIN:FR:PDF>

⁷ Cf. : *Towards a quality framework of traineeships*, dans : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2012:0407:FIN:EN:PDF>

⁸ Cf. : <http://www.unionlearn.org.uk/about-unionlearn/who-we-are>.

secteur de l'électricité, spécifiquement en ce qui concerne la formation au niveau de l'entreprise et au niveau national.

- **L'intégration de l'égalité** (aucune discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la religion, les origines, etc.) a été reconnue comme étant d'importance stratégique pour les entreprises et constitue un problème majeur pour les employeurs et les syndicats.

Nos engagements :

EURELECTRIC, FSESP et les membres d'industriAll Europe s'engagent à discuter ensemble de la manière d'évaluer les processus de formation et de recrutement dans les entreprises d'électricité pour s'assurer que tous les salariés disposent des mêmes possibilités de formation et de la même reconnaissance des qualifications acquises. Ils feront rapport au Comité de dialogue social européen dans le secteur de l'électricité des résultats de ces débats et du suivi éventuel des mesures prises. La boîte à outils en matière d'égalité élaborée par les partenaires sociaux européens propose des principes directeurs pour ces débats.⁹

- Il est vital pour l'avenir de notre industrie de s'assurer que les **jeunes travailleurs** rejoignent le secteur de l'électricité. Dans notre déclaration commune sur l'apprentissage tout au long de la vie, nous nous sommes engagés à augmenter le nombre de stages d'apprentissage dans les entreprises en vue d'engager ces jeunes travailleurs à temps plein dans notre secteur¹⁰. **La rétention de travailleurs plus âgés** constitue un défi permanent qui a été abordé dans la boîte à outils commune élaborée pour promouvoir la mixité intergénérationnelle et les stratégies de gestion de l'âge¹¹. La boîte à outils présente un plan détaillé en 10 étapes.
- Un des objectifs de la Stratégie de l'Union européenne à l'horizon 2020 et de la communication qui en résulte, « De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois »¹², est de s'assurer que les travailleurs puissent choisir un stage correspondant à leurs qualifications au sein de l'Union européenne¹³. Pour le secteur de l'électricité, cela signifie également qu'il est essentiel que les normes de formation et les certificats soient mutuellement reconnus. La Commission a abordé cette problématique dans son livre vert « Moderniser la directive sur les qualifications professionnelles »¹⁴.

⁹ *Égalité des chances et diversité. Boîte à outils/Guide des meilleures pratiques*, 2006 ; Base de données des textes relatifs au dialogue social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr>

¹⁰ *Déclaration commune relative à l'apprentissage tout au long de la vie*, juin 2003 ; Base de données des textes relatifs au dialogue social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr>

¹¹ *Changement démographique dans l'industrie de l'électricité en Europe. Boîte à outils pour la promotion de la mixité intergénérationnelle et des stratégies de gestion de la question de l'âge*, 2008 ; *Déclaration commune sur l'apprentissage tout au long de la vie*, juin 2003 ; Base de données des textes relatifs au dialogue social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr>

¹² Cf. : *Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois : une contribution européenne au plein emploi*, novembre 2010 : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:fr:PDF>

¹³ Cf. : *Europe 2020 – Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*, mars 2010 : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:FR:PDF>

¹⁴ Dans son livre vert, la Commission déclare : « Il est reconnu depuis longtemps qu'une réglementation restrictive en matière de qualifications professionnelles a le même effet d'entrave à la mobilité qu'une

Nos engagements :

EURELECTRIC, FSESP et les membres d'industriAll Europe sont favorables à l'idée d'une **garantie pour la jeunesse**¹⁵ telle qu'actuellement envisagée au niveau européen et nous allons discuter ensemble de la manière d'apporter notre contribution et d'augmenter le nombre de jeunes travailleurs en formation dans le secteur de l'électricité.

Ils s'engagent à examiner plus en détail les possibilités d'une initiative en faveur des jeunes dans le secteur de l'électricité en Europe afin de contribuer à octroyer aux jeunes travailleurs une période d'études ou de formation (y compris des stages) à l'étranger d'ici à 2020.

EURELECTRIC, FSESP et industriAll Europe s'engagent à encourager leurs membres à débattre ensemble du **plan en 10 étapes** qui fait partie de la boîte à outils des partenaires sociaux et qui vise à promouvoir la mixité intergénérationnelle et les stratégies de gestion de l'âge ainsi que la rétention des travailleurs plus âgés au niveau national, sectoriel et des entreprises, selon le cas, et à informer les partenaires sociaux européens du secteur de l'électricité des éventuelles mesures prises.

Ils feront rapport au Comité de dialogue social européen dans le secteur de l'électricité de ces débats et des éventuelles actions de suivi entreprises.

IV. Suivi

Ce texte engage les membres d'EURELECTRIC et les affiliés de FSESP/industriAll Europe.

EURELECTRIC, FSESP et les membres d'industriAll Europe s'engagent à examiner soigneusement ce cadre commun d'action, à entamer des débats au niveau national/sectoriel/de l'entreprise, selon ce qui est le plus approprié, à propos des trois domaines prioritaires mentionnés ci-dessus et à faire rapport au Comité de dialogue social européen dans le secteur de l'électricité de ces discussions et des éventuelles actions concrètes de suivi mises en œuvre dans la foulée de ce cadre commun d'action. Concrètement, il a été convenu :

Nos engagements :

EURELECTRIC, FSESP et les membres d'industriAll Europe vont discuter de ce texte, de son suivi et de son éventuelle mise en œuvre pratique. Ces discussions peuvent être formelles et informelles en

discrimination sur la base de la nationalité. La reconnaissance de qualifications obtenues dans un autre État membre est donc devenue une composante fondamentale du marché unique. [...] la lourdeur et le manque de clarté des procédures de reconnaissance des qualifications professionnelles sont un des principaux obstacles auxquels se heurtent encore les citoyens de l'UE dans leur vie quotidienne lorsqu'ils veulent exercer dans un autre État membre les droits qui leur sont conférés par la législation de l'UE ». *Livre vert – Moderniser la directive sur les qualifications professionnelles*, juin 2011: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0367:FIN:fr:PDF>

¹⁵ Cf. : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=1731&furtherNews=yes>

fonction de la situation. De même, ils peuvent convenir de discuter de différents éléments de ce texte en différents endroits.

- Dans un délai de 6 mois suivant l'adoption de ce texte, EURELECTRIC, FSESP et les membres d'industriAll Europe informeront les secrétariats des organismes européens des progrès déjà accomplis.

- EURELECTRIC, FSESP et les membres d'industriAll Europe remettront un rapport annuel au Comité de dialogue social européen dans le secteur de l'électricité concernant l'issue des discussions et l'éventuelle mise en œuvre, ainsi que les meilleures pratiques des priorités de cette déclaration.

- Après trois ans, les partenaires sociaux européens du secteur de l'électricité (EURELECTRIC, FSESP et industriAll Europe) procéderont à une évaluation globale, un examen et un suivi adéquats de ce texte.

- EURELECTRIC, FSESP et les membres d'industriAll Europe encouragent aussi les membres des organes nationaux compétents à discuter également de la déclaration et à la mettre en œuvre en vue d'assurer une approche globale dans le secteur de l'électricité en Europe.

Adopté à Bruxelles le 15 mars 2013



Jan Ruden (FSESP)

Vice-Président du Comité de dialogue social européen dans le secteur de l'électricité

Emanuela Preiti (Eurelectric)

Vice-Présidente du Comité de dialogue social européen dans le secteur de l'électricité

Bernd Frieg (industriAll Europe)

Président du Comité de dialogue social européen dans le secteur de l'électricité