

Bienvenue sur le marché du carbone

EUROPE Les industriels ont jusqu'à la fin du mois d'avril pour restituer à l'État les quotas correspondant à leurs émissions de CO₂ de 2019. Explications sur le mécanisme de réduction des gaz à effet de serre.

I

THOMAS LESTAVEL

Le prix des quotas européens de carbone décolle enfin. Après avoir longtemps stagné autour de 5 euros, la tonne de CO₂ a bondi à 25 euros en 2018 et elle reste proche de ce niveau depuis deux ans. Les experts du bureau d'études ICIS estiment même qu'elle pourra dépasser les 40 euros en 2023, ce qui inciterait les producteurs d'électricité européens à accélérer la sortie du charbon.

Appelé EU ETS (pour European Union Emissions Trading System), le marché des droits d'émission de carbone constitue la « pierre angulaire de la politique énergie-climat européenne », rappelle le ministère de la Transition écologique et solidaire. Le principe est simple : les industriels qui rejettent du CO₂ dans l'atmosphère doivent se procurer des droits d'émission, dont le total diminue de 38 millions de tonnes chaque année, et de 48 millions par an à partir de 2021. Le système permet d'« indemniser » en partie les États pour le coût environnemental de ces activités, tout en incitant les entreprises à réduire leur intensité carbone.

Le marché du carbone fonctionne selon le principe du *cap and trade*. Chaque État européen plafonne les émissions en créant un nombre limité (*cap*) de permis d'émissions qui sont distribués ou vendus aux industriels. Ces derniers peuvent ensuite les échanger (*trade*) quand ils en ont trop ou pas assez, sur des plateformes comme EEX (European Energy Exchange)



JEFFREY L. MCKEE/STOCKADDOBE.COM

– la Bourse européenne de l'énergie. Si l'ensemble des installations industrielles envisage d'émettre davantage que le plafond annuel de quotas, il y a davantage d'acheteurs que de vendeurs donc le prix du quota augmente. Ce qui incite d'autant plus à investir dans des technologies propres : efficacité énergétique, énergies renouvelables ou capture de carbone.

Environ 13 000 sites industriels en Europe, représentant la moitié des émissions de CO₂ de la zone, sont concernés par ces « droits à polluer ». Un gros millier est en France. Il s'agit avant tout de producteurs d'électricité comme EDF, d'aciéristes tels qu'ArcelorMittal, de cimentiers comme LafargeHolcim, de raffineries (Total, Esso...), de chimistes comme Solvay mais aussi de compagnies aériennes – uniquement pour les vols à l'intérieur de l'Espace économique européen. À quoi s'ajoutent de plus petits produc-

teurs, y compris de céramique, de verre ou de papier. « Certains secteurs comme l'agriculture sont exemptés », précise Raphaël Trotignon, chercheur en économie de l'énergie et du climat à l'université Paris-Dauphine. Les quotas ne couvrent pas non plus les transports et le chauffage résidentiel qui sont, eux, soumis en France à la taxe carbone de 44,60 euros la tonne. »

Une manne pour l'État

Pour ne pas pénaliser les entreprises exposées à la concurrence internationale comme les cimentiers, les aciéristes ou les raffineurs de pétrole, l'État leur distribue chaque année gratuitement des quotas. L'allocation se fait sur la base de leur volume de production et d'un benchmark des meilleurs élèves du secteur, en termes d'intensité carbone. Les producteurs d'électricité, en revanche, doivent

bien acheter leurs quotas, lors d'encheres qui ont lieu chaque semaine. Tous ces industriels peuvent vendre et acheter sur le marché secondaire, de gré à gré ou via une plateforme comme EEX. Ils peuvent aussi théoriser leurs quotas en vue d'une utilisation future.

Les usines soumises aux droits d'émission disposent d'un compte dans un registre communautaire, qui est tenu en France par la Caisse des dépôts. Elles ont jusqu'à la fin du mois de mars pour déclarer leurs émissions de CO₂ de l'an dernier. « Un auditeur privé indépendant comme PwC, Deloitte ou SGS livre un rapport officiel d'émissions », décrypte Raphaël Trotignon. Pour cela il consulte les factures d'achat de carburants fossiles et estime, à partir des volumes produits, le nombre de tonnes d'émissions liées aux procédés de fabrication. »

L'industriel a ensuite jusqu'à la fin d'avril

pour restituer à l'État les quotas correspondant aux émissions de 2019. « Il y a notamment des échanges au mois d'avril quand certaines installations se rendent compte qu'il leur manque des quotas par rapport à ce qu'elles ont émis l'année précédente », relève Charlotte Vailles, cheffe de projet climat au bureau d'études ICIS. Si les quotas rendus ne couvrent pas les émissions réelles, l'industriel doit payer une amende de plus de 100 euros la tonne. »

La hausse récente des cours du carbone incite davantage les industriels à verdir leurs procédés. C'est aussi une manne bienvenue pour l'État. « Les revenus des enchères ont beaucoup augmenté en 2018, l'État a touché 830 millions d'euros », précise Charlotte Vailles. Les deux tiers de cette somme ont été transférés à l'Agence nationale de l'habitat pour financer des travaux de rénovation. ■

Le bien-être au travail peut-il aussi être valorisé en Bourse ?

Pour certains gestionnaires financiers, les entreprises où il fait bon travailler sont aussi plus performantes.

Un baby-foot, ça ne suffit pas ! Une salle de sieste non plus. Pour être une entreprise où il fait bon vivre, il faut bien plus. Et ce ne sont pas les responsables des ressources humaines qui le disent, mais les gestionnaires financiers, ceux qui s'occupent de sélectionner des entreprises performantes qui sauront récompenser les investisseurs en Bourse. Certains ont décidé d'investir spécifiquement dans les sociétés où il est agréable de travailler, parce que le « capital humain » est, pour eux, l'un des facteurs de la performance économique des entreprises... « Le bien-être au travail permet d'avoir des collaborateurs engagés, d'attirer et de retenir les talents, notamment dans les jeunes générations », souligne Cyril Charlot, cofondateur de Sycomore AM. Ce gestionnaire d'actifs est si convaincu de l'importance de la qualité de vie au bureau qu'il a créé sur ce thème un fonds spécifique, baptisé Sycomore Happy@work.

« Offrir une vie au travail agréable favorise l'innovation, permet aussi de se différencier face aux concurrents et de fidéliser les clients », renchérit Marie Fromaget, analyste ESG chez Axa IM, un gestionnaire qui lui aussi propose – depuis 15 ans – un fonds axé sur le capital humain.

Mais comment ces financiers réussissent-ils à jauger l'épanouissement et le bonheur des collaborateurs de telle ou telle entreprise sur laquelle ils pensent jeter leur dévolu ? « D'abord, il faut chercher de l'information », indique Cyril Charlot. « Écouter les représentants de l'entreprise, bien sûr, mais aussi contacter d'anciens collaborateurs et les syndicats pour avoir leur son de cloche. Des sites comme Glassdoor peuvent aussi être une source d'inspiration pour poser les bonnes questions au directeur des ressources humaines, mais les commentaires qu'on y trouve n'offrent un éclairage pertinent que s'ils sont nombreux », souligne le gestionnaire.

Les informations recueillies servent à nourrir sa grille d'analyse, baptisée Sacré (Sens, Autonomie, Compétences, Relations, Equité). Car une entreprise où il fait bon travailler est d'abord une entreprise qui a du sens. « Elle s'est assignée une mission, elle a des valeurs, elle donne un cadre à ses salariés », précise-t-il. Au chapitre autonomie, il passe au crible l'organisation de l'entreprise et la gestion du personnel. Objectif : évaluer si les dirigeants font confiance à leurs collaborateurs et leur laissent des marges de manœuvre. « En France, les entreprises ont souvent des structures très hiérarchiques et exercent beaucoup de contrôle sur les collabora-

teurs. Or, pour être heureux, ces derniers ont besoin de liberté », ajoute-t-il. Pour évaluer la gestion des compétences, il laisse les chiffres parler. Le budget consacré à la formation par rapport à la masse salariale et aux autres entreprises du secteur par exemple est un indicateur.

Données statistiques

La qualité des relations humaines (le R de la méthode Sacré) est plus abstraite. « Mais on peut se forger une idée en voyant si l'entreprise célèbre des événements, par exemple des contrats gagnés ou perdus, comment il est prévu que les managers donnent du feed-back aux salariés sur leur travail ou l'évolution de leur entreprise », témoigne Cyril Charlot.

Le dernier critère, l'équité, se juge à l'aune des évolutions de carrière, des écarts de rémunération – justifiés ou non – entre les salariés, ou encore des plans d'actionnariat salarié, parfois trop déséquilibrés en faveur des dirigeants.

Axa IM, lui, s'appuie d'abord sur des données statistiques, avant d'affiner en discutant avec les entreprises. « La bonne qualité des conditions de travail peut être évaluée par exemple à partir d'indicateurs comme l'absentéisme ou le

turnover », souligne Marie Fromaget. Les investissements dans la formation, l'organisation du dialogue social, l'évolution du taux d'accident du travail sont aussi passées au crible.

En général, ces gestionnaires s'intéressent surtout à des entreprises de taille moyenne, où le bien-être au travail peut davantage faire la différence et qui sont moins souvent passées au crible que les grands groupes. Parmi celles qu'il a eues en portefeuille, Sycomore cite par exemple Lululemon (tenue de yoga) et sa culture d'entreprise très marquée, ou TD Bank, une jeune banque canadienne qui s'est illustrée par des campagnes d'affichage humoristiques et un slogan fort : « Unexpectedly human ». « Ils veulent des collaborateurs souriants car cela s'entend au téléphone. Chez eux, la rémunération variable dépend uniquement de la satisfaction du client et non du nombre de produits vendus », indique Cyril Charlot.

Mais, même soucieux du bien-être au travail, les gestionnaires restent des financiers. Quand une entreprise où il fait décidément très bon vivre a déjà trop monté en Bourse, elle peut être sortie du fonds pour laisser place à une autre qui offrira un meilleur potentiel de hausse... mais où il fera aussi « bon vivre ». ■

ANNE BODESCOT



Une entreprise dans laquelle on se plait à travailler est une entreprise qui a du sens.