Document de politique de la DİSK sur la transition juste

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS PROGRESSISTES DE TÜRKİYE

Ce document de politique présente les évaluations de la DİSK ainsi que ses propositions de politique sociale concernant les débats sur la « transition juste », en amont du sommet de la COP31, qui se tiendra à Antalya du 9 au 20 novembre 2026.



Propositions de politique sociale de la DİSK pour une transition juste

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS PROGRESSISTES DE TÜRKİYE

DİSK

PROPOSITIONS DE POLITIQUE SOCIALE DE LA DİSK POUR UNE TRANSITION JUSTE

La température moyenne mondiale se rapproche rapidement du seuil de 1,5 degré Celsius au-dessus des niveaux préindustriels. Les onze dernières années ont été les onze plus chaudes jamais enregistrées depuis le début des mesures modernes[1]. La fréquence et l'intensité des phénomènes météorologiques extrêmes tels que les inondations, les sécheresses, les incendies de forêt et les tempêtes augmentent d'année en année. La crise climatique n'est plus un scénario d'avenir, mais l'une des menaces les plus graves auxquelles l'humanité est confrontée.

En raison de la quête incessante de croissance du capitalisme, la crise climatique n'est pas seulement un problème environnemental, mais aussi un problème systémique. Le capital ne peut exister sans croissance. Pour croître, il consomme sans limite la nature et les ressources énergétiques. En Türkiye, des forêts sont abattues pour construire des centrales thermiques, des terres agricoles et des ressources en eau sont attribuées à des entreprises minières et énergétiques, et des cours d'eau sont retenus pour alimenter des centrales hydroélectriques, tandis que les entreprises de combustibles fossiles continuent, partout dans le monde, d'engranger des profits records depuis des décennies.

L'industrie automobile aggrave elle aussi la crise climatique selon cette même logique de croissance du capital. Au lieu des transports collectifs, l'usage de la voiture individuelle et une consommation accrue de combustibles fossiles sont encouragés. Le passage aux véhicules électriques est poursuivi sans remettre en cause la dépendance à l'automobile elle-même, au prix de l'extraction de minerais tels que le lithium et le cobalt dans une nouvelle vague d'exploitation et de pollution. Les débats sur les énergies renouvelables sont eux aussi souvent menés sans remettre en cause cette logique de croissance. Le passage à l'énergie solaire et éolienne risque alors de se réduire à la recherche de nouvelles sources permettant de perpétuer la même production et la même consommation sans fin. La transition vers les énergies renouvelables est donc nécessaire et urgente, mais elle ne suffit pas à elle seule. La question centrale est de savoir à qui appartient l'énergie, pour répondre à quels besoins sociaux et à quelle échelle elle est produite. Une solution durable à la crise climatique suppose non seulement de changer de source d'énergie, mais aussi de remettre en cause la logique de croissance permanente du capitalisme.

La crise climatique ne touche pas tout le monde de la même manière. Alors que les marges bénéficiaires du capital ne sont souvent affectées par le réchauffement climatique que de manière indirecte et différée, la classe ouvrière est la première à subir, et de la manière la plus lourde, tant les conséquences physiques directes de la crise que le coût des décisions prises ou non prises au nom de la lutte contre celle-ci.

C'est pourquoi la crise climatique n'est pas seulement une question environnementale. C'est aussi une question de travail, une question de répartition des re-

1 WMO (2026). WMO confirms 2025 was one of warmest years on record. https://wmo.int/news/media-centre/wmo-confirms-2025-was-one-of-warmest-years-record (consulté le 21 septembre 2026).

venus et, en définitive, une question de classe.

La transition juste est une revendication issue des luttes syndicales. Lors du Sommet mondial pour le développement durable de Johannesburg en 2002, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a défendu l'idée que les effets sur l'emploi de la transition vers une production durable devaient être gérés au moyen de processus de transition juste conçus et mis en œuvre avec la pleine participation des syndicats.[2] Cet acquis s'est également reflété dans les Principes directeurs de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour une transition juste, adoptés en 2015. Ces Principes directeurs définissent les quatre piliers du travail décent – dialogue social, protection sociale, droits au travail et emploi – comme des composantes indispensables du développement durable. Ils orientent les gouvernements et les partenaires sociaux dans neuf domaines d'action allant de la sécurité et de la santé au travail et de la protection sociale aux politiques actives du marché du travail et au dialogue social.[3] Selon la Confédération syndicale internationale (CSI), le Mécanisme d'action de Belém pour une transition juste (MAB), établi lors de la 30e Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (COP30), a également reconnu ces Principes directeurs comme base de mise en œuvre.[4]

Toutefois, les Principes directeurs ne sont pas contraignants et reposent sur un cadre qui ne remet pas en cause la croissance ni la compétitivité. La Confédération des syndicats progressistes de Türkiye (DİSK) les considère comme une référence internationale minimale. Les revendications présentées ci-dessous proposent des droits et des garanties contraignants qui vont au-delà de ce cadre minimal. Pour la DİSK, prolonger cet acquis historique suppose de garantir aux travailleurs et aux travailleuses, au-delà de l'indemnisation de leurs pertes, le droit de déterminer l'orientation de la transformation.

Ces enjeux concernent directement la classe ouvrière dans le monde entier. Selon les estimations de l'OIT, d'ici 2030, les pertes de productivité provoquées par la hausse des températures mondiales entraîneront une perte d'heures de travail équivalente à 80 millions d'emplois à temps plein dans le monde. Au cours de cette même transition, environ 6 millions d'emplois devraient disparaître dans des domaines tels que la production d'énergie à forte intensité de carbone, l'industrie, les transports, l'agriculture et la sylviculture, tandis que 24 millions d'emplois devraient être créés dans de nouveaux secteurs.[5]

Rien ne garantit cependant que les nouveaux emplois créés seront automatiquement décents, syndiqués et sûrs. Si, avant la fermeture d'une installation, de nouvelles capacités de production, des dispositifs de reconversion, une protection sociale, des garanties d'emploi et un plan de diversification économique régionale ne sont pas déjà en place et financés, on ne peut parler de transition juste. En l'absence de telles garanties, ce qui se produit n'est pas une transition, mais une fermeture. Si la transformation est mise en œuvre en faisant abstraction des rapports de répartition et des besoins de la classe ou-

2 ICFTU (2002). ICFTU View on WSSD Outcome. IUF, 11 septembre 2002. https://www.iuf.org/news/icftu-view-on-wssd-outcome/ (consulté le 6 octobre 2026).

3 ILO (2015). Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. Genève : Bureau international du Travail. https://www.ilo.org/publications/guidelines-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies (consulté le 14 octobre 2026).

4 ITUC (2025). Belém Action Mechanism on Just Transition: A breakthrough for workers amid major failures at COP30. 24 novembre 2025. https://www.ituc-csi.org/belem-action-mechanism-on-just-transition (consulté le 14 octobre 2026).

5 ILO (2023). The role of active labour market policies for a just transition. Just Transition Policy Brief. https://www.ilo.org/publications/role-active-labour-market-policies-just-transition (consulté le 16 septembre 2026).

vrière, les efforts visant à prévenir la crise climatique créeront une nouvelle vague de chômage et de précarité et, à terme, une crise de répartition encore plus profonde. Il est donc essentiel que la transformation s'opère de manière juste.

La transition juste ne consiste pas simplement à protéger les travailleurs et les travailleuses contre les conséquences de la transformation. Les travailleurs, les travailleuses et les syndicats doivent être parties prenantes des décisions concernant le moment, les modalités et les conditions de cette transformation.

La crise climatique affecte les travailleurs sur plusieurs plans étroitement imbriqués. Le premier est celui des phénomènes météorologiques extrêmes. Les vagues de chaleur, les inondations, les incendies et les tempêtes menacent directement des millions de travailleurs dans des secteurs tels que l'agriculture, la construction, les transports, la logistique et l'énergie, où le travail s'effectue en plein air ou dans des conditions de forte chaleur. Chaque été en Türkiye, les travailleurs agricoles et du bâtiment ainsi que les coursiers sont exposés au risque de coup de chaleur et de crise cardiaque. Les inondations et les incendies détruisent quant à eux les lieux de travail, les logements et les moyens de subsistance, entraînant des pertes de revenus et de l'insécurité.

Le deuxième plan concerne les effets structurels sur l'emploi de la transformation menée au nom de la lutte contre le changement climatique. L'abandon progressif des combustibles fossiles comporte des risques de perte d'emplois et de revenus pour les travailleurs des bassins houillers, des centrales thermiques et des industries à forte intensité de carbone telles que le ciment, la sidérurgie, les engrais et l'aluminium. Ces risques peuvent avoir des conséquences bien plus profondes dans les régions dont l'économie dépend d'un seul secteur ou d'une seule entreprise. La fermeture d'une centrale thermique, par exemple, affecte non seulement les personnes qui y travaillent, mais aussi les commerçants locaux, les fournisseurs et l'ensemble de l'économie locale.

L'industrie automobile et ses sous-traitants, la logistique et les transports, le textile, l'agriculture et l'alimentation, la construction, le tourisme et les services publics se transforment eux aussi, directement ou indirectement, sous l'effet des chaînes de valeur, des coûts de l'énergie, des conditions d'exportation et des effets du changement climatique. La définition étroite retenue par l'approche officielle, qui limite la transition juste à quelques secteurs à forte intensité de carbone, rend invisible cette population beaucoup plus large de travailleurs. Pour la DİSK, la transition juste doit être appréhendée dans un cadre de classe englobant tous les secteurs directement et indirectement touchés par la transformation. Si la transformation n'est pas correctement planifiée, le risque de créer une nouvelle vague de chômage et d'appauvrissement tout en cherchant à prévenir la crise climatique est inévitable.

Le troisième plan concerne les effets économiques tels que la précarité énergétique, les prix alimentaires et le coût de la vie. La sécheresse réduit la production agricole et fait augmenter les prix des denrées alimentaires. Les fluctuations de l'approvisionnement énergétique et la tarification du carbone augmentent les coûts de l'électricité et du chauffage. Les ménages à revenus faibles et moyens, qui consacrent une grande part de leurs revenus à l'alimentation et à l'énergie, sont touchés de manière disproportionnée. En Türkiye, dans un contexte de forte inflation et de baisse des salaires réels, la crise climatique agit comme un multiplicateur qui aggrave encore la crise du coût de la vie.

À l'intersection de ces trois plans se trouvent des groupes qui supportent une part disproportionnée du fardeau de la crise. Les travailleurs de l'économie informelle n'ont accès à aucun mécanisme susceptible de compenser les pertes de revenus, faute de protection sociale et d'accès à une représentation syndicale. Les travailleurs agricoles saisonniers comptent parmi les catégories les plus exposées aux conditions météorologiques extrêmes.

Depuis des décennies, les guerres menées pour le contrôle des ressources énergétiques et au service des intérêts du capital ont arraché des millions de personnes à leurs terres et fait de la migration irrégulière un phénomène que le monde a fini par considérer comme normal. À ce tableau s'ajoutent aujourd'hui les personnes déplacées par les sécheresses, les inondations, les incendies de forêt et d'autres phénomènes naturels extrêmes provoqués par une crise climatique aggravée par le capital. Dans les lieux où ils migrent, les migrants sont souvent condamnés à des emplois précaires, non syndiqués et faiblement rémunérés, et contraints de supporter à la fois le poids du déplacement et celui de la position la plus vulnérable sur le marché du travail.

Les femmes, contraintes d'assumer toute la charge des soins du fait des inégalités de genre et des politiques gouvernementales, voient cette charge s'alourdir encore en période de catastrophe et de crise. Les pénuries de nourriture, d'eau et de ressources causées par la crise climatique peuvent augmenter le temps de travail non rémunéré des femmes. Cette situation rendra plus difficile leur accès à un emploi sûr et au travail décent, tout en limitant leur droit au repos et à la vie sociale. L'augmentation des responsabilités de soins accroît le risque que les femmes s'éloignent du marché du travail et que les formes de travail flexible se généralisent parmi elles. La perte de revenus et le risque accru de violence domestique font ainsi des femmes l'un des groupes les plus vulnérables face à la crise climatique.

Les jeunes, déjà cantonnés à des emplois peu qualifiés, précaires et non syndiqués, se trouvent encore davantage exposés à l'insécurité dans un marché du travail en mutation. Il ne peut y avoir de véritable débat sur une transition juste sur la base d'une conception de la transformation qui ignore ces inégalités.

Par ailleurs, le coût de la transformation est lui aussi largement payé de la poche des travailleurs. En Türkiye, la grande majorité des recettes fiscales provient d'impôts indirects sur la consommation, indépendamment du niveau de revenu, notamment de la taxe sur la valeur ajoutée et de la taxe spéciale à la consommation. Alors que la part de l'impôt sur le revenu prélevé sur les salariés augmente dans l'ensemble des recettes fiscales, celle des prélèvements sur les entreprises et le patrimoine diminue. Cela signifie que les travailleurs supportent une charge fiscale bien plus lourde que les employeurs.

Ainsi, tandis qu'une entreprise énergétique exploitant une centrale thermique ou qu'un monopole du ciment ou de la sidérurgie responsable de millions de tonnes d'émissions de carbone bénéficie d'exonérations, d'incitations et d'allégements de l'impôt sur les sociétés, le travailleur qu'elle emploie continue de payer des impôts indirects sur chaque produit acheté au supermarché et chaque fois qu'il remplit son réservoir. Au bout du compte, la facture de la transition verte est financée non pas par le capital qui a créé la crise, mais par les impôts payés directement de la poche des travailleurs. Le coût de la transformation doit être supporté par les profits et la richesse des entreprises de combustibles fossiles, des géants de l'automobile et des monopoles industriels à forte intensité de carbone, et non par les salaires des tra-

vailleurs ni par les biens essentiels qu'ils consomment.

Cette injustice se manifeste non seulement à l'échelle nationale, mais aussi à l'échelle mondiale. La responsabilité historique de la crise climatique actuelle incombe aux pays développés qui ont émis les plus grandes quantités de carbone dans l'atmosphère depuis la révolution industrielle. Pourtant, au lieu de payer le coût de la crise qu'ils ont créée en construisant leur propre richesse, ces pays se soustraient systématiquement à cette responsabilité. Les engagements en matière de financement climatique sont renouvelés à chaque COP, sans jamais être suffisamment tenus. Le soutien accordé prend souvent la forme non pas de subventions, mais de prêts qui endettent davantage les pays en développement.

Le mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (MACF) mis en place par l'Union européenne (UE) au nom de la prévention des « fuites de carbone » risque de devenir une barrière commerciale protégeant l'industrie européenne et de transférer le coût de la transformation vers les pays exportateurs dépendants du marché de l'UE. Les travailleurs de secteurs tels que le ciment, la sidérurgie, les engrais et l'aluminium dans des pays comme la Türkiye, dépendants du marché européen, subissent directement les conséquences de cet ordre mondial injuste. La justice climatique est donc à la fois une question de justice de classe et de justice internationale.

LE GOUVERNEMENT DE TÜRKIYE IGNORE LES EFFETS DE LA CRISE CLIMATIQUE SUR LES TRAVAILLEURS

Les mesures prises jusqu'à présent par le gouvernement de Türkiye révèlent une approche de la transition verte qui reste largement au niveau du discours et néglige les besoins de la classe ouvrière. La Türkiye est devenue partie à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques en 2004 et au Protocole de Kyoto en 2009, et n'a ratifié l'Accord de Paris qu'en 2021, soit six ans après l'avoir signé. De plus, au moment de la ratification, la Türkiye a déclaré qu'en tant que pays en développement, elle appliquerait l'Accord à condition que celui-ci ne porte pas atteinte à son droit au développement économique et social. Dès le départ, le gouvernement a ainsi assorti ses engagements climatiques de limites.

La notion de transition juste et la dimension de l'emploi sont mentionnées dans la Stratégie de la Türkiye sur le changement climatique (2010-2023), le Plan d'action sur le changement climatique, la Stratégie nationale d'adaptation au changement climatique et son plan d'action et, plus récemment, la Loi sur le climat. Pourtant, aucune réglementation concrète, vérifiable et assortie de mécanismes d'application n'a jusqu'à présent été adoptée sur des questions essentielles telles que la sécurité de l'emploi et des revenus, la négociation collective, la participation des syndicats aux processus décisionnels, la sécurité et la santé au travail, les plans de transition sectoriels et régionaux ou la répartition du coût de la transformation. La transition juste apparaît comme un discours dans les documents officiels, mais n'a pas été traduite en feuille de route pour le monde du travail.

Le Conseil du climat organisé en 2022 a constitué l'une des mesures limitées prises dans ce domaine. La Commission sur la « migration, la transition juste et les autres politiques sociales » créée en son sein a adopté des recommandations sur des questions telles que l'augmentation des emplois verts, les mesures de protection sociale et les programmes de développement des compétences. Toutefois, ces recommandations ne sont pas contraignantes, la participation des syndicats

au processus est restée limitée et aucun mécanisme concret de suivi n'a été mis en place.

La 31e Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (COP31) constitue un tournant où le débat sur la transition juste doit dépasser le stade d'un principe général pour porter sur les droits, les institutions et les instruments de financement qui permettront sa mise en œuvre. Le fait que le Mécanisme de transition juste doive être concrétisé à Antalya donne à ce débat une importance particulière pour les travailleurs et les syndicats en Türkiye. Au moment où la Türkiye se place au centre de la diplomatie climatique mondiale, elle ne peut ignorer les risques liés au climat auxquels ses propres travailleurs sont confrontés. La COP31 ne doit pas rester une simple scène diplomatique sur laquelle les États et les grands groupes de capitaux énumèrent leurs engagements. Elle doit devenir un tournant où la Türkiye rend également des comptes à sa classe ouvrière.

Dans ce contexte, la DİSK ne permettra pas que le fardeau de la crise climatique soit reporté sur la classe ouvrière. Pour la DİSK, la transition juste exige davantage que l'atténuation des coûts sociaux de la transformation verte actuelle. Elle suppose une transformation démocratique et écologique des rapports de production, de propriété, d'énergie, de soins et de répartition.

Les revendications présentées ci-dessous associent des mesures urgentes concernant la sécurité de l'emploi et des revenus ainsi que la sécurité et la santé au travail à un programme durable fondé sur les besoins sociaux, les limites écologiques, l'égalité de genre et la participation démocratique. Les acteurs de la transformation doivent être les travailleurs, leurs organisations et les communautés dont les milieux de vie sont affectés.

PROPOSITIONS DE POLITIQUE SOCIALE DE LA DİSK FACE À LA CRISE CLIMATIQUE

L'ACTİON PUBLİQUE ET LA PROPRİÉTÉ PUBLİQUE DOİVENT ÊTRE ADOPTÉES COMME MOTEURS DE LA TRANSİTİON VERTE, ET LES SERVİCES PUBLİCS DOİVENT ÊTRE DÉVELOPPÉS.

La transition juste ne peut être réduite au remplacement des sources d'énergie ni à de nouveaux investissements dans certains secteurs. Réduire les coûts sociaux de la transformation verte et répartir équitablement ses bénéfices entre toutes les composantes de la société suppose que la transformation ne soit pas laissée aux mécanismes du marché, mais menée sur la base d'une planification publique. Les critères de cette planification ne doivent pas être la croissance et la compétitivité, mais une vie digne, l'égalité, une moindre utilisation des ressources et la restauration des écosystèmes. Tandis que les capacités des transports collectifs, des soins, de la santé, de l'éducation, du logement sûr et de la restauration écologique doivent être renforcées, la production de combustibles fossiles, la dépendance à la voiture individuelle, l'obsolescence programmée et la production à forte intensité de ressources destinée à la consommation de luxe doivent être réduites. Les travailleurs des activités appelées à diminuer doivent être réaffectés à des emplois répondant aux besoins sociaux, avec maintien de leurs salaires et de leurs droits sociaux. Les politiques de l'énergie, des transports, de l'industrie, du logement, de l'agriculture et de l'emploi doivent être élaborées non pas séparément, mais dans le cadre d'une planification intégrée.

Le développement des services publics dans le cadre d'une transition juste constitue à la fois une réponse directe à la crise climatique et un instrument de politique publique créant de nouveaux emplois permanents et de qualité. Ce champ ne se limite pas aux transports et à l'énergie. La santé, les soins, l'eau et l'assainissement, les services de lutte contre les catastrophes et d'urgence, le logement social, les services municipaux et les infrastructures résilientes au climat en font également partie intégrante. Des services publics universels, sobres en carbone et résilients au climat doivent être reconnus comme l'infrastructure de base de l'adaptation au changement climatique. Un accès continu aux services de santé, d'eau, d'assainissement, de soins, de transports collectifs et de lutte contre les catastrophes doit être garanti grâce à des effectifs suffisants, des infrastructures de protection et des budgets publics à long terme. Le coût de ces services ne doit pas être transféré aux ménages à faibles revenus par le biais de redevances d'usage.

Les projets publics d'isolation des bâtiments, d'énergies renouvelables et de restauration de la nature créent à la fois de nouveaux emplois et des bénéfices pour l'ensemble de la société. Lorsque la transformation est laissée aux calculs de profit à court terme du capital, il est clair que le processus ne sera ni suffisamment rapide ni juste. Le secteur public doit donc être non seulement le régulateur de la transition juste, mais aussi un investisseur direct et un créateur d'emplois.

1. **LES INVESTISSEMENTS DANS LES SOINS, LA SANTÉ, L'ÉDUCATION ET LES SERVICES SOCIAUX DOIVENT ÊTRE AU CŒUR DE LA TRANSITION JUSTE.** Ces domaines ne peuvent être considérés comme des dépenses secondaires à financer seulement après les investissements énergétiques et industriels. Des budgets publics pérennes doivent être consacrés à des services gratuits et accessibles, les pénuries de personnel doivent être résorbées par des emplois sûrs et syndiqués, et les salaires ainsi que les droits professionnels des travailleuses et travailleurs du soin doivent être améliorés.

2. **LES RÉSEAUX DE TRANSPORTS COLLECTIFS DOIVENT ÊTRE RAPIDEMENT DÉVELOPPÉS PAR LA PUISSANCE PUBLIQUE.** En Türkiye, des transports urbains dominés par la route, l'augmentation de l'usage de la voiture individuelle et le développement inégal des systèmes ferroviaires entre les villes accroissent à la fois les émissions et les coûts de transport pour les travailleurs à faibles revenus. Les investissements dans le métro, le rail, le tramway et le transport maritime doivent être accélérés, et les réseaux de transport étendus aux zones industrielles et aux quartiers à forte concentration ouvrière. Ces investissements doivent être réalisés par le secteur public de manière à créer des emplois sûrs et syndiqués, et être financés par les budgets publics et les banques publiques plutôt que par la privatisation, les dispositifs de construction-exploitation-transfert et les partenariats public-privé. Au lieu d'élargir les routes, il faut développer des mesures telles que les pistes cyclables, la piétonnisation et la réduction du nombre ou de la largeur des voies afin de décourager l'usage de la voiture individuelle.
3. **LES TRANSPORTS COLLECTIFS DOIVENT DEVENIR UN SERVICE PUBLIC GRATUIT OU À FAIBLE COÛT.** La tarification des transports selon les conditions du marché touche de manière disproportionnée les travailleurs à faibles revenus et, en décourageant l'usage des transports collectifs, entre en contradiction avec les objectifs climatiques. Toutefois, le prix ne suffit pas à lui seul. Sans amélioration de l'accessibilité, de la fréquence, de la couverture et de la qualité du service, un transport à faible coût ne constitue pas une véritable alternative. Les droits à la gratuité ou à des tarifs réduits doivent être élargis pour les travailleurs, les étudiants et les ménages à faibles revenus, et la fréquence ainsi que la couverture des lignes doivent être renforcées, en particulier dans les zones industrielles et les quartiers à forte concentration ouvrière. Cette politique ne doit pas être conçue comme une aide sociale, mais comme une conséquence naturelle à la fois de la politique climatique et de la politique du travail.

4. **LA PRODUCTION, LE TRANSPORT ET LA DISTRIBUTION DE L'ÉNERGIE DOIVENT ÊTRE ENTIÈREMENT PLACÉS SOUS PROPRIÉTÉ PUBLIQUE.** L'organisation de la production, du transport, de la distribution et du stockage de l'énergie par le capital privé selon une logique de profit enferme le secteur dans une logique de consommation et de profit toujours plus élevés, empêche un contrôle effectif des hausses de prix et fait obstacle à la garantie de l'accès à l'énergie comme droit social. La production, le transport et la distribution de l'énergie doivent

être placés sans délai sous propriété publique. Les infrastructures et le stockage doivent être planifiés dans l'intérêt public, la quasi-totalité des investissements dans les énergies renouvelables doit être réalisée par des entreprises publiques, et la propriété ainsi que le contrôle publics, démocratiques et verticalement intégrés doivent constituer le principe directeur.

5. **LA PROPRIÉTÉ PUBLIQUE DOIT ÊTRE COMPLÉTÉE PAR UNE PROPRIÉTÉ SOCIALE DÉMOCRATIQUE.** Dans le cadre d'un système énergétique public intégré, les travailleurs et les usagers doivent disposer d'un pouvoir décisionnel contraignant en matière d'investissement, de tarification, de production et de contrôle écologique. Les entreprises publiques, les entreprises municipales et les initiatives coopératives ou communautaires à but non lucratif doivent être organisées comme des composantes d'un plan public commun, sans ouvrir la voie à une reprivatisation. Les conseils d'administration doivent comprendre des représentants élus des travailleurs et des communautés, et les informations financières ainsi que les décisions d'investissement doivent être accessibles au public.

6. **LES INVESTISSEMENTS PUBLICS DOIVENT EUX AUSSI ÊTRE SOUMIS À UN CONTRÔLE ÉCOLOGIQUE ET DÉMOCRATIQUE.** La propriété de l'État ne rend pas automatiquement un projet minier ou énergétique écologique ou démocratique. Les projets publics doivent également garantir des évaluations indépendantes et cumulatives des incidences écologiques, des processus décisionnels transparents, une participation effective des populations locales et des voies de recours juridiques. L'intérêt public ne peut être invoqué pour légitimer la destruction des milieux de vie par des décisions imposées d'en haut ni la répression des oppositions locales.

7. **L'ACCÈS À L'ÉNERGIE DOIT ÊTRE UN DROIT UNIVERSEL.** L'énergie n'est pas une marchandise distribuée à des fins lucratives, mais un bien commun et un service public indispensable à la vie sociale. L'usage de base de l'énergie nécessaire à une vie digne doit être garanti à toutes et tous. L'accès à l'énergie essentielle ne doit pas être interrompu pour incapacité de paiement, et les coûts doivent être répartis équitablement au moyen de tarifs progressifs et d'un financement public. La réduction de la demande doit cibler le gaspillage, la consommation de luxe et les usages inefficaces plutôt que restreindre les besoins essentiels.

8. **LES INVESTISSEMENTS PUBLICS DOIVENT ÊTRE CONDITIONNÉS À DES OBJECTIFS D'EMPLOI ET DE CLIMAT.** Aucun investissement ni aucune incitation soutenus par des ressources publiques ne doivent être accordés sans conditions imposant le respect de la liberté syndicale, des droits syndicaux et de la négociation collective, ainsi que le respect des objectifs climatiques.

9. **LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DOIT COUVRIR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT.** Les entreprises bénéficiant d'un soutien public ou exerçant leurs activités dans le cadre de la transition juste doivent être tenues d'identifier, de prévenir, de réparer et de rendre publiques les violations des droits du travail et de l'environnement non seulement dans leurs

propres activités, mais aussi chez leurs sous-traitants et fournisseurs.

10. **L'AGROÉCOLOGIE ET LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE DOIVENT ÊTRE SOUTENUES DANS L'AGRICULTURE.** La transition de l'agriculture industrielle vers une production écologique doit être planifiée en garantissant aux travailleurs agricoles saisonniers et migrants leurs droits en matière de salaire, de logement, de transport, d'accès aux soins de santé et de liberté syndicale. L'accès des petits producteurs à la terre, à l'eau et aux semences doit être protégé. La formation agroécologique, les coopératives, les achats publics et les réseaux alimentaires locaux doivent être soutenus.

LES EMPLOİS DES TRAVAİLLEURS DOİVENT ÊTRE PROTÉGÉS TOUT AU LONG DU PROCESSUS DE TRANSİTİON JUSTE.

Préparer la main-d'œuvre à la transformation ne doit pas signifier attendre des travailleurs qu'ils s'adaptent à de nouvelles conditions une fois les décisions déjà prises. Les priorités doivent être la protection des emplois, l'anticipation de la transformation, la participation des travailleurs au processus, la création de possibilités de réaffectation dans le même établissement ou le même secteur, ainsi que la garantie de l'emploi ou du revenu. À défaut, le discours sur les « emplois verts » laissera de côté les travailleurs en poste. Le système d'enseignement et de formation professionnels ainsi que l'Agence turque pour l'emploi (İŞKUR) doivent être préparés à la transformation, et la coordination entre les institutions publiques doit être renforcée. Cette préparation est une condition préalable pour garantir aux travailleurs un accès équitable à des emplois de qualité équivalente ou supérieure.

1. **DES ACCORDS CONTRAIGNANTS DE TRANSITION JUSTE DOIVENT ÊTRE CONCLUS AU NIVEAU DES ENTREPRISES.** Ces accords doivent prévoir la prévention des licenciements contraints, des périodes de formation rémunérées, la réaffectation au sein de la même entreprise ou d'entreprises affiliées, la priorité pour les postes vacants, la protection des travailleurs sous-traitants et un pouvoir décisionnel des syndicats.

2. **LES PROGRAMMES DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELS DOIVENT ÊTRE ACTUALISÉS EN FONCTION DES EMPLOIS VERTS.** Le ministère de l'Éducation nationale, les établissements d'enseignement supérieur et l'Autorité des qualifications professionnelles doivent actualiser les programmes sur la base des transformations sectorielles anticipées et mettre en place des programmes de formation des adultes permettant aux travailleurs en poste d'acquérir ces nouvelles qualifications. La formation rendue nécessaire par la transformation ne doit pas devenir une responsabilité individuelle ni un coût supporté par les travailleurs.

3. **LES PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'İŞKUR DOIVENT ÊTRE RÉORGANISÉS DE MANIÈRE À GARANTIR L'EMPLOI.** Les cours de formation professionnelle et les programmes actifs du marché du travail mis en œuvre par l'İŞKUR n'offrent souvent aucune garantie d'emploi et laissent les participants au chômage à l'issue de la formation. Ces programmes sont financés en grande partie par le Fonds d'assurance-chômage, lui-même alimenté par les cotisations des travailleurs. Par le biais des allocations et cotisations d'assurance versées pour les participants, ainsi que des exonérations fiscales et de cotisations accordées aux employeurs, ces ressources sont en pratique transférées aux employeurs. Des programmes dépourvus de garantie d'emploi transforment ainsi un fonds de sécurité sociale constitué par les travailleurs en un instrument de subvention fournissant aux employeurs une main-d'œuvre gratuite ou à faible coût. Cette pratique doit cesser. Les obligations d'emploi existantes dans les programmes actifs du marché du travail de l'İŞKUR doivent être réorganisées de manière à garantir aux travailleurs exposés à un risque de perte d'emploi dans le cadre de la transition juste un emploi permanent de qualité équivalente.

4. **UN SOUTIEN CIBLÉ DOIT ÊTRE ACCORDÉ AUX GROUPES EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ DANS LES PROGRAMMES D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELS AINSI QUE DANS LES PROGRAMMES D'EMPLOI.** Les jeunes, les travailleurs migrants, les femmes et les personnes handicapées rencontrent des obstacles supplémentaires dans l'accès à l'emploi au cours de la transformation. Des mécanismes de soutien ciblés et renforcés, distincts des programmes généraux de formation professionnelle et adaptés aux besoins spécifiques de ces groupes, doivent être mis en place, notamment des horaires de formation flexibles, un soutien en matière de soins et un soutien linguistique.

5. **LES COLLECTIVITÉS LOCALES DOIVENT ÊTRE ASSOCIÉES AU PROCESSUS.** Les effets de la transformation varieront fortement d'une région à l'autre, et les besoins d'un bassin houiller ou d'une zone industrielle ne pourront pas nécessairement être satisfaits par une politique nationale uniforme. Dans les régions appelées à connaître une transformation rapide, les collectivités locales et les conseils provinciaux de l'emploi et de la formation professionnelle doivent participer activement à la planification de la formation professionnelle et de l'emploi et être réorientés conformément aux objectifs de la transition juste. Les secteurs et les régions qui seront affectés par la transformation doivent être identifiés à l'avance, et les syndicats doivent disposer d'un véritable pouvoir de décision.

6. **LES PLANS D'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE AU NIVEAU DES COLLECTIVITÉS LOCALES DOIVENT ÊTRE ÉLABORÉS CONJOINTEMENT AVEC LES PLANS RELATIFS AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI.** L'évolution des charges de travail et des risques dans les services d'eau et d'assainissement, de nettoyage, de gestion des déchets, des parcs et jardins, des transports et d'incendie doit être identifiée. Les plans doivent également prévoir des effectifs suffisants, des emplois sûrs, des équipements appropriés, de la formation continue et des modalités de repos adéquates.

7. **LES MIGRATIONS LIÉES AU CLIMAT DOIVENT ÊTRE INTÉGRÉES À LA PLANIFICATION DU DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL ET DE L'EMPLOI.** Les phénomènes météorologiques extrêmes, la pénurie d'eau et la sécheresse provoqués par le changement climatique accroîtront encore les migrations entre les régions. Ces mouvements ne constituent pas seulement une question de gestion des catastrophes, mais aussi une question d'emploi et de développement régional. La libre circulation de la main-d'œuvre entre les régions doit donc être garantie de manière à ce que les travailleurs puissent accéder à des emplois sûrs et syndiqués dans les lieux où ils s'installent.

8. **LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI ET LE DROIT À UN ENVIRONNEMENT SAIN DOIVENT ÊTRE DÉFENDUS ENSEMBLE.** Les travailleurs sont aussi membres des communautés dans lesquelles ils vivent : ils en utilisent l'eau, en respirent l'air et y élèvent leurs enfants. Dans des régions comme Aliağa, Soma, Zonguldak, İskenderun et Kocaeli, les syndicats et les mouvements écologistes doivent développer conjointement des activités de suivi de la santé et de l'en-

vironnement, des réunions publiques et des plans de production alternatifs. La cessation des activités polluantes et la protection des moyens de subsistance doivent être planifiées simultanément. Les travailleurs ne doivent pas être contraints de choisir entre leur emploi et leur vie.

9. **LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DOIT ÉGALEMENT ÊTRE INTÉGRÉE AU CHAMP DES POLITIQUES DE TRANSITION JUSTE.** Les transformations verte et numérique doivent être planifiées ensemble, et les gains d'efficacité et de productivité générés par le progrès technologique doivent être orientés non pas vers une intensification du travail, mais vers le renforcement de la sécurité de l'emploi et des revenus des travailleurs, la réduction du temps de travail et l'amélioration des services publics. Les décisions algorithmiques doivent être soumises au contrôle des travailleurs. Par ailleurs, les technologies numériques ne peuvent être évaluées indépendamment de leurs effets écologiques. La consommation d'énergie et d'eau des centres de données, les besoins en minerais du matériel et les déchets électroniques doivent être suivis sur l'ensemble de leur cycle de vie. Les infrastructures numériques publiques doivent reposer sur la réparabilité, une longue durée d'utilisation et un contrôle transparent.

LES REVENUS DES TRAVAİLLEURS DOİVENT ÊTRE PROTÉGÉS TOUT AU LONG DU PROCESSUS DE TRANSİTİON JUSTE.

Lorsque le temps de travail est réduit, que la production est temporairement suspendue, que les travailleurs suivent une reconversion, passent à un autre emploi ou que le travail est interrompu en raison d'un danger lié au climat, les travailleurs restent largement sans protection contre la perte de revenu dans le cadre du système actuel de sécurité sociale. L'assurance-chômage, l'allocation de chômage partiel et le système de retraite doivent être adaptés afin de couvrir également les pertes d'emploi liées au climat. Par ailleurs, les fonds créés au nom de la transition juste ne doivent pas devenir des instruments de soutien au capital. Les ressources doivent être directement affectées à la protection sociale des travailleurs.

1. **LES CONDITIONS D'ACCÈS À L'ASSURANCE-CHÔMAGE DOIVENT ÊTRE ÉLARGIES DANS LE CADRE DE LA TRANSITION JUSTE.** Des garanties supplémentaires doivent être prévues pour les travailleurs dont le contrat de travail est rompu en raison des politiques climatiques ou du processus de transformation. Une disposition légale doit instaurer une triple garantie pour les travailleurs dont le contrat est rompu pour ces motifs. Les conditions d'accès aux allocations de chômage doivent être assouplies pour l'ensemble des travailleurs. Pour ce groupe, l'accès aux allocations doit être garanti indépendamment du nombre minimal de jours de cotisation. La durée des allocations doit être suffisamment prolongée pour permettre un véritable passage vers un nouvel emploi, et leur montant doit être relevé afin d'éviter une baisse soudaine et importante du niveau de vie des travailleurs.

2. **L'ALLOCATION DE CHÔMAGE PARTIEL DOIT ÊTRE UTILISÉE ACTIVEMENT PENDANT LA TRANSFORMATION.** Son champ d'application doit être élargi aux cas où un établissement suspend ou réduit temporairement sa production en raison de politiques climatiques ou de la législation environnementale. La durée de l'allocation doit être prolongée et son montant fixé de manière à préserver le salaire des travailleurs, tandis que la contribution conjointe des employeurs et de l'État à son financement doit être accrue.

3. **LA JUSTICE EN MATIÈRE DE RETRAITE DOIT ÊTRE ASSURÉE ET LES CONDITIONS D'ACCÈS À LA RETRAITE DES TRAVAILLEURS AFFECTÉS PAR LA TRANSFORMATION DOIVENT ÊTRE ASSOUPLIES.** Les possibilités de retrouver un emploi seront limitées pour les travailleurs qui perdent leur emploi du fait de la transformation, en particulier pour les travailleurs âgés. La première option doit bien entendu être de préserver l'emploi existant du travailleur ou de le transférer vers un emploi équivalent. Pour ces travailleurs, la loi n° 5510 sur l'assurance sociale et l'assurance maladie générale doit être modifiée afin d'assouplir les conditions relatives au nombre de jours de cotisation et à la durée d'assurance. Par ailleurs, afin de garantir les revenus et les moyens de subsistance de tous les travailleurs pouvant partir à la retraite, il faut mettre fin à la pauvreté à la retraite. La pension mensuelle minimale doit être portée au moins au niveau du salaire minimum, garantissant ainsi la sécurité des revenus des retraités.

4. **UNE COUVERTURE MALADIE CONTINUE DOIT ÊTRE GARANTIE AUX TRAVAILLEURS DONT LA RELATION D'EMPLOI PREND FIN EN RAISON DE LA TRANSFORMATION.** La couverture maladie actuelle, limitée dans le temps et soumise à conditions, doit être assurée sans interruption et sans condition de versement de cotisations aux travailleurs qui perdent leur emploi du fait de la transformation ainsi qu'aux personnes à leur charge, jusqu'à la reprise d'un nouvel emploi. Il s'agit d'une garantie humaine minimale destinée à éviter toute interruption de l'accès aux soins pendant la période de chômage.

5. **LE COÛT DE LA TRANSFORMATION DOIT ÊTRE FINANCÉ PAR LES PROFITS DES EMPLOYEURS.** Il ne doit pas être financé par les salaires des travailleurs, la réduction des services publics ou le transfert de la charge fiscale vers les ménages à faibles revenus, mais par les profits historiques du secteur des combustibles fossiles et par l'imposition du capital. Dans ce cadre, un système fiscal juste, dans lequel ceux qui gagnent moins paient moins et ceux qui gagnent davantage paient davantage, doit être mis en place sans délai.

6. **UN FONDS POUR LA TRANSITION JUSTE DOIT ÊTRE CRÉÉ ET UTILISÉ CONFORMÉMENT À SA FINALITÉ.** Les fonds de transition juste sont souvent structurés comme des dispositifs d'incitation à l'investissement pour les entreprises, la part du lion étant transférée aux employeurs tandis que la part destinée aux travailleurs reste extrêmement limitée. Les principales ressources du Fonds doivent provenir de taxes sur les bénéfices des entreprises, d'une fiscalité progressive sur la fortune et le capital, ainsi que de subventions publiques internationales ne créant pas de dette. Le coût de la transformation ne doit pas être reporté sur les travailleurs par le biais d'impôts indirects.

LES MESURES DE SÉCURİTÉ ET DE SANTÉ AU TRAVAİL DOİVENT ÊTRE ÉTENDUES AUX RİSQUES CLİMATİQUES.

Les risques que le changement climatique crée sur les lieux de travail ne constituent plus une menace abstraite. Selon une estimation de l'OIT publiée en 2024 sur la base de données de 2020, plus de 2,4 milliards des 3,4 milliards de travailleurs dans le monde sont exposés à un moment ou à un autre à une chaleur excessive pendant leur travail.[6] Les risques pour la santé au travail liés au climat ne se limitent toutefois pas à la chaleur. Le rayonnement ultraviolet (UV), la pollution de l'air, les phénomènes météorologiques extrêmes tels que les inondations et les incendies, les maladies à transmission vectorielle qui se propagent avec le réchauffement du climat, les nouveaux risques industriels engendrés par la transformation elle-même et les effets de plus en plus visibles sur la santé mentale forment un ensemble de risques imbriqués. Ces risques concernent non seulement les travailleurs agricoles et du bâtiment travaillant en plein air, mais aussi ceux qui travaillent dans des espaces intérieurs mal ventilés où la production génère une forte chaleur, ainsi que les pompiers, les personnels de santé, les équipes de recherche et de sauvetage et les travailleurs municipaux en première ligne face aux catastrophes climatiques.

Toutefois, la loi n° 6331 sur la sécurité et la santé au travail ne comporte aucune disposition explicite propre à la transition juste pour répondre à ces risques. Il est urgent de fixer un objectif national contraignant et mesurable, comparable à l'objectif de « zéro décès » adopté dans le Cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail 2021-2027, et d'actualiser la législation sur la sécurité et la santé au travail afin qu'elle couvre cet ensemble multidimensionnel de dangers liés à la transformation et à la crise climatique.

1. **LE DROIT DE RETRAIT DOIT COUVRIR LES SITUATIONS D'URGENCE CLIMATIQUE.** Le droit de retrait en cas de danger grave et imminent prévu à l'article 13 de la loi n° 6331 doit être révisé afin d'inclure les situations d'urgence liées au climat, telles que les vagues de chaleur extrême, les inondations ou les alertes à la pollution de l'air. La loi doit garantir le maintien intégral du salaire lorsque le travailleur exerce ce droit et prévoir que son exercice ne peut constituer un motif de licenciement.

2. **L'ÉVALUATION DES RISQUES DOIT ÊTRE ÉTENDUE AUX RISQUES CLIMATIQUES.** L'obligation d'évaluation des risques prévue à l'article 10 de la loi n° 6331 impose aux employeurs de prendre des mesures contre les risques physiques, chimiques et biologiques sur le lieu de travail. Cependant, les risques liés au climat tels que la chaleur extrême, les inondations et les incendies de forêt ne font pas aujourd'hui explicitement partie de cette évaluation. Une réglementation doit obliger les employeurs à évaluer également les lieux de travail au regard des risques climatiques et à élaborer des plans de prévention spécifiques à ces risques. Dans les secteurs où le travail s'effectue en plein air, notamment l'agriculture, la construction et la logistique, une réglementation contraignante doit imposer l'arrêt du travail lorsque les seuils de chaleur sont dépassés ou en cas de froid extrême.

6 ILO (2024). Climate change creates a 'cocktail' of serious health hazards for 70 per cent of the world's workers. 22 avril 2024. https://www.ilo.org/resource/news/climate-change-creates-%E2%80%98cocktail%E2%80%99-serious-health-hazards-70-cent-world%E2%80%99s (consulté le 6 octobre 2026).

3. **DES MESURES TECHNIQUES ET ORGANISATIONNELLES CONCRÈTES DOIVENT DEVENIR DES OBLIGATIONS LÉGALES.** Les mesures contre les risques liés à la chaleur ne doivent pas être de simples recommandations laissées à l'appréciation de l'employeur, mais des obligations légales contrôlables et applicables. Dans les secteurs où le travail s'effectue en plein air, notamment l'agriculture, la construction et la logistique, une réglementation contraignante doit imposer l'arrêt du travail lorsque les seuils de chaleur sont dépassés ou en cas de froid extrême, sans perte de salaire. La réglementation doit prévoir explicitement des mesures telles que la réorganisation des horaires de travail au-delà de certains seuils de chaleur, avec notamment des pauses pendant les heures les plus chaudes et des changements d'horaires ou d'équipes, la mise à disposition de zones de repos ombragées et fraîches sur les lieux de travail, la mise à disposition régulière et gratuite d'eau potable et d'autres boissons adaptées, l'obligation d'installer des systèmes de refroidissement dans les espaces de travail intérieurs et extérieurs, la formation des travailleurs aux risques liés à la chaleur et la mise en place de systèmes d'alerte. Les seuils de chaleur doivent être déterminés non pas uniquement en fonction de la température de l'air, mais sur la base d'une évaluation combinant l'humidité, la chaleur rayonnante du soleil, la charge de travail et les équipements de protection. Il doit être interdit d'imposer ensuite un rythme de travail plus élevé pour rattraper le travail non effectué pendant les heures les plus chaudes, de réduire les salaires ou de resserrer les objectifs de performance.

4. **DES MESURES SPÉCIFIQUES CONTRE LE STRESS THERMIQUE DOIVENT ÉGALEMENT ÊTRE RÉGLEMENTÉES POUR LES TRAVAILLEURS EN INTÉRIEUR ET CEUX QUI UTILISENT DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE.** Les risques thermiques liés au climat concernent non seulement les travailleurs en plein air, mais aussi ceux qui travaillent à l'intérieur dans des secteurs tels que le textile, la métallurgie et l'alimentation, dans des environnements mal ventilés et à forte chaleur. Le fait que ces travailleurs soient souvent tenus d'utiliser des équipements de protection individuelle (EPI) peut aggraver encore le stress thermique. Le règlement relatif à l'évaluation des risques doit imposer la mesure de la température intérieure, une ventilation et des systèmes de refroidissement adéquats, ainsi que des mesures techniques destinées à réduire le stress thermique lié aux EPI, notamment le choix des matériaux, la limitation de la durée d'utilisation et des pauses régulières.

5. **LES FORMATIONS D'ADAPTATION DOIVENT ÊTRE INTÉGRÉES À LA SÉCURITÉ ET À LA SANTÉ AU TRAVAIL.** L'obligation de formation des travailleurs prévue à l'article 17 de la loi n° 6331 doit être étendue aux risques d'accident résultant d'un manque de connaissances et de compétences concernant les nouveaux outils et procédés de production utilisés au cours de la transformation. Dans tout établissement passant à une nouvelle technologie ou à une nouvelle méthode de production, une formation obligatoire en matière de santé et de sécurité propre à cette transition doit être dispensée aux travailleurs, séparé-

ment de la formation générale existante en sécurité et santé au travail.

6. **LE CHAMP DE RESPONSABILITÉ DES COMITÉS DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ AU TRAVAIL DOIT ÊTRE ÉLARGI.** Les comités de sécurité et de santé au travail, obligatoires en vertu de l'article 22 de la loi n° 6331 dans les établissements employant au moins 50 travailleurs, doivent être chargés de réaliser des évaluations des risques propres au processus de transformation, d'élaborer des plans de prévention et de mettre en œuvre des mécanismes de réparation, notamment l'indemnisation et la réaffectation. Dans les petites entreprises où de tels comités n'existent pas, la mise en place de mécanismes communs de sécurité et de santé au travail au niveau sectoriel doit être encouragée.

7. **LA SANTÉ MENTALE DOIT ÊTRE RECONNUE COMME UNE COMPOSANTE INDISSOCIABLE DES RISQUES PROFESSIONNELS LIÉS AU CLIMAT.** La charge psychologique créée par le stress thermique, les interventions lors de catastrophes, l'insécurité de l'emploi et l'anxiété liée à la transformation est jusqu'à présent restée entièrement en dehors de la législation sur la sécurité et la santé au travail. Les principes de prévention des risques de la loi n° 6331 doivent être complétés par une obligation d'évaluer et de prévenir les risques pour la santé mentale liés au climat, notamment le stress chronique, l'épuisement professionnel et les traumatismes post-catastrophe. Les travailleurs intervenant directement lors de catastrophes climatiques ou confrontés à l'insécurité de l'emploi en raison de la transformation doivent avoir accès à des services gratuits de soutien psychologique financés par les employeurs et les pouvoirs publics.

8. **DES MÉCANISMES PARTICULIERS DE PROTECTION ET D'INDEMNISATION DOIVENT ÊTRE CRÉÉS POUR LES TRAVAILLEURS DES SERVICES D'INTERVENTION D'URGENCE.** Les pompiers, les personnels de santé, les équipes de recherche et de sauvetage et les autres personnels d'urgence travaillent en première ligne face aux catastrophes climatiques et sont exposés à des risques physiques et psychologiques disproportionnellement élevés. Des définitions spécifiques des maladies professionnelles et des accidents du travail doivent être établies pour ces travailleurs, couvrant notamment l'exposition à des gaz toxiques, les brûlures, les traumatismes physiques et les problèmes de santé mentale lors des interventions liées aux catastrophes climatiques. Des droits à une indemnisation supplémentaire et à un départ anticipé à la retraite doivent être reconnus pour les problèmes de santé liés à ces fonctions.

9. **LA MAJORATION DE LA DURÉE DES SERVICES EFFECTIFS DOIT ÊTRE ÉTENDUE AUX PROFESSIONS EXPOSÉES AUX RISQUES CLIMATIQUES.** La majoration de la durée des services effectifs prévue à l'article 40 de la loi n° 5510 s'applique aujourd'hui à un nombre limité de métiers pénibles et usants. L'exposition régulière à une chaleur extrême et à d'autres risques liés au climat constitue une forme nouvelle et de plus en plus répandue d'usure professionnelle. Les professions exposées à des conditions de travail difficiles liées au climat doivent entrer dans le champ de cette majoration, en particulier les travailleurs agricoles, du bâtiment, les coursiers,

les agents de nettoyage et les travailleurs municipaux exerçant en plein air, ainsi que les travailleurs des environnements intérieurs à haute température, notamment dans la fonderie, la sidérurgie, le verre et la céramique. La détermination des professions concernées doit reposer sur les mesures de température, les données relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, ainsi que sur les informations recueillies par les syndicats sur le terrain.

LA LÉGISLATION RÉGISSANT LE MONDE DU TRAVAIL DOIT ÊTRE MISE EN CONFORMITÉ AVEC LE PROCESSUS DE TRANSFORMATION.

La conséquence la plus concrète et la plus urgente du processus de transformation est l'incertitude à laquelle les travailleurs seront confrontés dans leurs relations d'emploi. En Türkiye, la législation du travail ne comporte actuellement aucune disposition spécifique protégeant les travailleurs lorsqu'un établissement ferme, réduit ses activités ou modifie son mode de production en raison de politiques climatiques. L'employeur peut ainsi priver les travailleurs de sécurité en invoquant des motifs économiques, faisant peser presque entièrement sur eux le coût de la transformation. Pour changer cette situation, la transition juste doit trouver sa traduction non pas comme un principe abstrait, mais dans des dispositions contraignantes de la législation pertinente, en premier lieu le Code du travail et le Code turc des obligations.

1. **LA TRANSITION JUSTE DOIT ÊTRE DOTÉE, DANS LA LÉGISLATION DU TRAVAIL, D'UN CADRE DE DROITS CONTRAIGNANTS ET D'UNE DÉFINITION JURIDIQUE.** En Türkiye, la notion de transition juste n'a pas été traduite en droits concrets et applicables pour les travailleurs dans le droit du travail. Cela signifie que les tribunaux et l'administration ne disposent pas d'une base juridique sur laquelle s'appuyer dans les litiges liés à la transformation. Des dispositions définissant la transition juste doivent être ajoutées à la loi n° 4857 sur le travail, au Code turc des obligations n° 6098 et à la législation pertinente en matière de sécurité sociale. Cette définition ne doit pas limiter la transition juste à la protection des travailleurs contre les conséquences négatives de la transformation. La sécurité de l'emploi et des revenus, la sécurité sociale, la formation, la liberté syndicale et le droit à une vie saine doivent en être des éléments indissociables. Un tel cadre juridique doit constituer le fondement des protections contre le licenciement, des indemnisations, du droit à la reconversion et des autres garanties énumérées ci-dessous.

2. **LES GARANTIES DE TRANSITION JUSTE DOIVENT COUVRIR TOUTES LES FORMES DE TRAVAIL ET DE SUBSISTANCE.** Le droit du travail et le système de protection sociale actuels excluent une part importante des travailleurs informels, saisonniers et précaires ou limitent leur accès effectif aux droits, en prenant comme modèle de référence l'emploi déclaré à temps plein. Le type de contrat de travail, le statut déclaré ou non, l'historique des cotisations ou la taille de l'établissement ne doivent pas constituer des motifs d'exclusion des garanties de la transition. Les travailleurs agricoles saisonniers, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs sous-traitants, les travailleurs de plateforme et les faux indépendants doivent bénéficier de la liberté syndicale, du droit à la négociation collective, de la sécurité du revenu et d'une couverture maladie.

3. **LE TEMPS DE TRAVAIL DOIT ÊTRE RÉDUIT ET LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI GARANTIE.** Dans les établissements et les secteurs exposés à un risque de perte d'emplois du fait de la transformation, la réduction du temps de travail sans perte de salaire et la redistribution du travail entre les travailleurs en poste doivent être utilisées comme instruments de préservation de l'emploi

avant tout recours aux licenciements. La réduction du temps de travail sans perte de salaire ni de droits de sécurité sociale doit également être adoptée comme un objectif social permanent.

4. **LA TRANSFORMATION NE DOIT PAS SERVIR DE JUSTIFICATION AU REMPLACEMENT D'EMPLOIS SÛRS ET PERMANENTS PAR DES FORMES D'EMPLOI PRÉCAIRES TELLES QUE LE TRAVAIL FLEXIBLE.** Le travail sur appel et le télétravail peuvent être utilisés par les employeurs dans les secteurs touchés par la transformation comme des instruments de précarisation des travailleurs. Des dispositions protectrices supplémentaires doivent donc être ajoutées à l'article 14 du Code du travail afin de garantir que, en particulier dans les secteurs exposés à un risque élevé de transition comme l'énergie, les mines et l'industrie lourde, le passage à ces formes de contrat n'ait lieu qu'avec le consentement du travailleur en poste et sans perte de sécurité de l'emploi.

5. **LES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL RELATIVES À LA RUPTURE DU CONTRAT DOIVENT ÊTRE RÉVISÉES AFIN D'INTÉGRER LA TRANSITION JUSTE.** Des dispositions propres à la transformation doivent être ajoutées à l'article 18 et aux articles suivants du Code du travail concernant les motifs valables de licenciement et la sécurité de l'emploi. La transformation ne doit pas, à elle seule, constituer un motif valable de licenciement. L'employeur doit être tenu de démontrer qu'avant tout licenciement, toutes les solutions raisonnables ont été épuisées, notamment la reconversion, la transformation du poste, la réaffectation, le transfert vers des postes vacants au sein de la même entreprise ou du même groupe d'entreprises et la réorganisation du temps de travail. Pour les licenciements liés à la transformation, les seuils de trente travailleurs et de six mois d'ancienneté actuellement requis pour bénéficier de la protection de l'emploi ne doivent pas s'appliquer.

6. **LES DROITS À L'INDEMNITÉ D'ANCIENNETÉ ET À L'INDEMNITÉ DE PRÉAVIS DES TRAVAILLEURS AFFECTÉS PAR LA TRANSFORMATION DOIVENT ÊTRE PRÉSERVÉS ET UNE INDEMNITÉ DE TRANSITION JUSTE DOIT ÊTRE INSTAURÉE.** Le système actuel d'indemnité d'ancienneté ne suffit pas à protéger les travailleurs qui perdent leur emploi en raison de la transformation. Il doit donc être garanti que les licenciements liés à la transformation ne suppriment pas les droits existants des travailleurs à l'indemnité d'ancienneté, à l'indemnité de préavis ni leurs autres droits acquis. En outre, une indemnité de transition juste supplémentaire, s'ajoutant à l'indemnité d'ancienneté existante, doit être prévue, notamment pour les travailleurs ayant passé de longues années dans le même secteur et disposant de possibilités limitées de retrouver un emploi.

7. **UN TEMPS SUFFISANT POUR LA RECHERCHE D'EMPLOI DOIT ÊTRE GARANTI AUX TRAVAILLEURS EXPOSÉS AU RISQUE DE PERDRE LEUR EMPLOI AU COURS DU PROCESSUS DE TRANSITION JUSTE.** Le congé rémunéré pour recherche d'emploi prévu à l'article 27 du Code du travail est insuffisant pour les travailleurs licenciés en raison de la transformation. En cas de licenciement relevant de la transformation, cette durée doit être prolongée, les délais de préavis réaménagés en faveur des

travailleurs, et les activités de formation professionnelle et de reconversion suivies pendant cette période doivent être comptabilisées comme temps de travail, afin de garantir une transition sans interruption vers un nouvel emploi.

LES OBSTACLES JURİDİQUES ET PRATİQUES À LA SYNDİCALİSATİON ET AUX DROİTS SYNDİCAUX DOİVENT ÊTRE SUPPRİMÉS.

La transition juste est historiquement une revendication syndicale. Les syndicats dans lesquels sont organisés les travailleurs qui vivront directement ce processus doivent donc être parties aux décisions sur la manière dont la transformation sera façonnée. Pourtant, en Türkiye, le système de négociation collective limite la capacité des syndicats à façonner la transition en raison des exigences de majorité au niveau de l'établissement et de l'entreprise, de l'absence de mécanismes de négociation collective au niveau sectoriel et national, et de la portée extrêmement limitée du droit de grève. La liberté syndicale en Türkiye est également restreinte par des interventions de fait.

Pour que la transition juste puisse être façonnée par la négociation collective, le seuil de branche, les exigences de majorité au niveau de l'établissement et de l'entreprise, les longues procédures d'habilitation ainsi que les obstacles juridiques et pratiques à la négociation collective doivent être supprimés, et un nouveau système de relations collectives du travail doit être établi.

1. **LES INGÉRENCES DES EMPLOYEURS DANS LA LIBERTÉ SYNDICALE DOIVENT ÊTRE EMPÊCHÉES PAR LA LOI.** La législation doit interdire et assortir de sanctions dissuasives des pratiques telles que le licenciement de travailleurs en raison de leur syndicalisation, les pressions visant à les contraindre à démissionner d'un syndicat ou à renoncer à leur adhésion, l'orientation des travailleurs vers un syndicat choisi par l'employeur, la prolongation du processus de négociation collective par la contestation des décisions d'habilitation syndicale, le retard supplémentaire des procédures par le dépôt de recours devant des juridictions incompétentes, l'entrave à l'organisation syndicale par le biais des registres d'établissement ou de branche, la sous-traitance et les tentatives de fragmentation de la relation d'emploi, la modification du statut des travailleurs ou le recours à de faux modèles de travail indépendant, ainsi que les pratiques discriminatoires à l'encontre des travailleurs syndiqués. En particulier dans les établissements en transformation, des sanctions dissuasives doivent être prévues contre les licenciements pour motifs syndicaux, ainsi que des mécanismes garantissant la réintégration dans l'emploi après la transformation.

2. **LA RÉGLEMENTATION JURIDIQUE DOIT ÊTRE UTILISÉE COMME UN INSTRUMENT EFFICACE AU MOYEN DE CONVENTIONS COLLECTIVES INCLUSIVES.** La Türkiye doit mettre en place des systèmes de conventions collectives couvrant l'ensemble des travailleurs afin de prévenir, à l'échelle du pays, les risques liés à la transformation.

3. **LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX SUR LE LIEU DE TRAVAIL DOIT ÊTRE ÉLARGI DANS LE CADRE DE LA TRANSITION JUSTE.** L'article 27/3 de la loi n° 6356 limite leurs fonctions à l'écoute des plaintes des travailleurs et au suivi des conditions de travail. Leurs pouvoirs ne doivent pas se limiter à l'accès à l'information et à la consultation, mais doivent aussi inclure un droit de codécision sur l'orientation des investissements, la transformation des productions nuisibles à l'environnement et les options de produc-

tion alternatives. Dans les grandes entreprises, des comités de l'environnement et de la transition dans lesquels les représentants des travailleurs disposent d'un pouvoir de décision doivent être créés. L'accès à une expertise et l'obligation pour l'employeur de répondre doivent être garantis.

4. **LE DROIT DE GRÈVE DOIT ÊTRE GARANTI DE MANIÈRE À COUVRIR ÉGALEMENT LES REVENDICATIONS LIÉES À LA TRANSITION JUSTE.** En Türkiye, le droit de grève est limité aux conflits qui surviennent dans le cadre de la négociation collective. Des formes d'action collective telles que les grèves de solidarité, les grèves générales et les actions de ralentissement du travail sont considérées comme illégales, les grèves légales peuvent être reportées par décret présidentiel au nom de la sécurité nationale ou de la santé publique, et les fonctionnaires ne disposent d'aucun droit de grève. Cette situation empêche en pratique les travailleurs de porter collectivement leurs revendications de transition juste. La modification des dispositions pertinentes de la loi n° 6356 afin de supprimer ces interdictions permettrait que la lutte pour une transition juste soit menée non seulement à la table des négociations, mais aussi, lorsque cela est nécessaire, par l'action collective.

UN VÉRITABLE DIALOGUE SOCIAL DOIT ÊTRE GARANTI TOUT AU LONG DU PROCESSUS DE TRANSITION JUSTE, ET LES SYNDICATS DOIVENT ÊTRE DES ACTEURS EFFECTIFS DES NÉGOCIATIONS ET DES PROCESSUS DÉCISIONNELS.

L'élément le plus fondamental pour déterminer si une transition juste aura réellement lieu est la manière dont la classe ouvrière est associée au processus. Réduire les syndicats à de simples parties dont on recueille l'avis revient à laisser la transition juste sur le papier. La transition juste ne prend sens que lorsque les syndicats font partie des mécanismes de décision et disposent d'un véritable pouvoir d'intervention à toutes les étapes, depuis les évaluations d'impact sectorielles jusqu'à l'allocation des fonds.

1. **LES SYNDICATS DOIVENT ÊTRE REPRÉSENTÉS DANS LES MÉCANISMES DE DÉCISION.** L'information et la consultation ne constituent pas, à elles seules, un dialogue social. Les mécanismes existants de participation et de consultation doivent être transformés en structures institutionnelles permanentes fondées sur la négociation, dans lesquelles les syndicats peuvent influer sur l'ordre du jour et les options avant que les décisions ne soient prises. La participation des syndicats, avec droit de vote, aux mécanismes décisionnels dès la phase de préparation des politiques climatiques – notamment de la Stratégie nationale pour une transition juste, de la législation secondaire, des plans sectoriels de transition, des contributions déterminées au niveau national et des mécanismes de financement connexes – doit devenir une obligation légale.

2. **DES CONSEILS PERMANENTS DE SUIVI DE LA TRANSITION JUSTE DOIVENT ÊTRE CRÉÉS.** Dans ces structures établies aux niveaux national et sectoriel, les représentants des travailleurs doivent être désignés par les syndicats, et le niveau de représentation ainsi que le pouvoir de vote de la partie travailleuse ne doivent pas être inférieurs à ceux de la partie employeuse. Aucune décision réduisant les garanties d'emploi ou de revenu ne doit pouvoir être prise sans l'accord des représentants des travailleurs.

3. **LA PARTICIPATION DES SYNDICATS AUX ÉVALUATIONS D'IMPACT SECTORIELLES DOIT ÊTRE OBLIGATOIRE.** Les évaluations d'impact, notamment dans des secteurs tels que le charbon, le ciment, la sidérurgie, les engrais et l'aluminium, sont aujourd'hui menées en grande partie par des experts techniques et des institutions publiques. Il doit devenir obligatoire qu'elles soient réalisées avec la participation directe des syndicats du secteur concerné et qu'elles prennent en compte les connaissances et l'expérience qu'ils tirent du terrain. Les syndicats doivent également avoir accès aux données et aux ressources nécessaires pour réaliser leurs propres évaluations d'impact indépendantes.

4. **LA PARTICIPATION NE DOIT PAS ÊTRE LIMITÉE AU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE.** Tout en préservant l'indépendance de la représentation syndicale et les droits de négociation collective des syndicats, les organisations de femmes, les organisations d'agriculteurs et de producteurs, les communautés locales, les mouvements écologistes, les migrants et les groupes directement

touchés par la transition doivent être représentés dans les processus décisionnels régionaux et nationaux par des représentants qu'ils choisissent eux-mêmes.

5. **LES DROITS DÉMOCRATIQUES ET LE CONTRÔLE PUBLIC DOIVENT ÊTRE GARANTIS.** La démocratie est une condition préalable à la transition juste. L'accès à l'information, l'évaluation indépendante des incidences environnementales, la participation effective aux processus décisionnels locaux, l'accès à la justice ainsi que les droits de réunion et de manifestation doivent être garantis.

L'ÉGALITÉ DE GENRE DOIT ÊTRE ASSURÉE ET DES POLITIQUES PROTÉGEANT LES FEMMES CONTRE LES EFFETS NÉGATIFS DE LA TRANSFORMATION DOIVENT ÊTRE MISES EN ŒUVRE.

La crise climatique et le processus de transformation n'affectent pas les travailleuses et les travailleurs de la même manière. En raison de la division du travail fondée sur le genre et de l'insuffisance des politiques publiques actuelles, la prise en charge des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées repose de manière disproportionnée sur les femmes. Lors des catastrophes et des crises, cette charge s'alourdit encore, éloignant les femmes du marché du travail et entraînant des pertes de revenus. Par ailleurs, dans les secteurs en transformation tels que l'énergie, l'industrie lourde et les mines, aborder les « emplois verts » à travers un discours aveugle au genre accroît le risque d'exclure les femmes de ces nouveaux domaines d'emploi.

La transition juste ne garantit pas automatiquement l'égalité de genre. Tout plan de transformation qui ne vise pas explicitement cette égalité ne fera que reproduire les inégalités existantes. Les femmes ne doivent pas être considérées uniquement comme un groupe à protéger, mais comme des actrices organisées disposant d'un pouvoir de décision dans la transformation.

1. **LES POLITIQUES CLIMATIQUES ET DE TRANSFORMATION DOIVENT ÊTRE SOUMISES À UNE ÉVALUATION DE LEUR IMPACT SELON LE GENRE.** Aucune politique climatique ni aucun plan sectoriel de transformation élaboré jusqu'à présent n'a systématiquement évalué ses effets différenciés sur les femmes et les hommes. Toute mesure adoptée en matière de climat et de transition juste doit faire l'objet, avant son entrée en vigueur, d'une évaluation de l'impact selon le genre, menée avec la participation des syndicats et des organisations de femmes. La représentation égale des femmes dans les conseils et instances de transition juste, la budgétisation sensible au genre, le suivi fondé sur des données ventilées par sexe et les garanties des droits de tous les groupes victimes de discrimination doivent être assurés.

2. **L'EMPLOI DES FEMMES DOIT ÊTRE SOUTENU DANS TOUS LES SECTEURS, EN PARTICULIER DANS LES SECTEURS VERTS ET TECHNIQUES.** La part des femmes dans l'emploi reste aujourd'hui extrêmement faible dans les secteurs au cœur de la transformation, tels que l'énergie, la construction et l'industrie lourde. Cette situation comporte le risque de reproduire les « emplois verts » comme un domaine dominé par les hommes. Les programmes d'enseignement et de formation professionnels doivent prévoir des places réservées aux femmes dans les domaines verts et techniques, la discrimination dans les processus de recrutement doit être interdite, et les obstacles structurels auxquels les travailleuses sont confrontées dans ces secteurs – notamment le manque de structures de garde d'enfants, l'insécurité des transports et les pratiques de recrutement sexistes – doivent être supprimés.

3. **L'ÉCART DE GENRE EN MATIÈRE D'ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION DOIT ÊTRE ÉLIMINÉ.** Une étude menée auprès de 910 métallurgistes par Birleşik Metal-İş, syndicat affilié à la DİSK, a montré que les équipements de protection individuelle sont largement conçus pour des corps mas-

culins et que les travailleuses sont systématiquement désavantagées dans l'accès à des EPI adaptés et de qualité.[7] Cette inégalité est également alimentée par des représentations sexistes, telles que l'idée selon laquelle « le travail des femmes est moins risqué », ce qui peut conduire à une discrimination de fait dans la fourniture d'équipements aux femmes et aux hommes effectuant le même travail. À une période où l'augmentation du stress thermique liée à la crise climatique rendra l'usage des EPI plus fréquent, des normes de tailles et de conception sensibles au genre doivent devenir obligatoires dans l'approvisionnement en EPI. Les employeurs doivent être contrôlés afin de garantir que la distribution des équipements repose sur les risques réels du travail et non sur le genre, et les syndicats doivent participer à ces contrôles.

4. **LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DOIVENT ÊTRE ÉLIMINÉS SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET TOUT AU LONG DU PROCESSUS DE TRANSFORMATION, ET LE GOUVERNEMENT DE TÜRKIYE DOIT RATIFIER LA CONVENTION N° 190 DE L'OIT SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT.** Dans les périodes d'incertitude économique et d'insécurité de l'emploi croissantes, les travailleuses sont davantage exposées aux risques de violence, de harcèlement et de discrimination au travail. Le fait que la Türkiye n'ait toujours pas ratifié la Convention n° 190 de l'OIT, qui constitue le principal cadre international pour la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, représente une lacune majeure. La Convention doit être ratifiée sans délai et transposée dans le droit interne. En outre, tout programme mis en œuvre pendant la transformation, notamment la reconversion, les formations assorties d'une garantie d'emploi et les programmes d'emploi temporaire, doit appliquer un principe de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement au travail dans le cadre de la législation sur la sécurité et la santé au travail. Les mécanismes de plainte doivent être accessibles aux travailleuses et exempts de toute crainte de représailles.

5. **DES POLITIQUES SOCIALES PUBLIQUES DOIVENT ÊTRE MISES EN ŒUVRE AFIN DE LIBÉRER LES FEMMES DE LA CHARGE DES SOINS.** Comme lors des périodes de catastrophe, les responsabilités de prise en charge augmentent pendant la transformation. Il faut donc développer un réseau accessible de structures de garde d'enfants gratuites ou abordables, soutenir la prise en charge des personnes âgées et des personnes handicapées par des centres publics et des services publics d'aide et de soins à domicile, et organiser le travail de soin comme un service public social plutôt que comme une responsabilité individuelle des femmes. L'investissement public dans les services de soins doit également être considéré comme un investissement dans un secteur à faible intensité de carbone et à forte intensité d'emploi, et faire partie des plans d'investissement pour la transition juste. La responsabilité de la reproduction sociale doit être partagée sur une base égalitaire entre les services publics, la société et les adultes au sein des ménages. Les congés de soins rémunérés et non transférables permettant aux

7 DİSK/Birleşik Metal-İş (2026). Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) ve Toplumsal Cinsiyet Boyutu. https://birlesikmetalis.org/kkdde-toplumsal-cinsiyet-acigi-arastirmamizin-sonuclari-aciklandi/ (consulté le 17 septembre 2026).

hommes d'assumer leur part des responsabilités de prise en charge doivent être développés. Il faut empêcher que la marchandisation des soins transfère cette charge à une main-d'œuvre féminine et migrante faiblement rémunérée et précaire. Le droit aux soins doit être garanti conjointement avec l'autonomie de la personne qui les reçoit et des conditions de travail décentes pour les personnes qui les dispensent.

DES GARANTIES CONCRÈTES DOIVENT ÊTRE PRÉVUES POUR LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ.

Les travailleurs agricoles saisonniers, les travailleurs de plateforme, les migrants, les jeunes et les travailleurs de l'économie informelle comptent parmi les groupes qui supportent le plus lourdement le poids de la crise climatique et de la transformation. Leur intégration dans le champ du Code du travail est nécessaire, mais insuffisante. En raison de l'ampleur du travail informel, du travail dans de petits établissements, du caractère discontinu et saisonnier de l'emploi et du recours au faux travail indépendant, ces travailleurs peuvent, même lorsqu'ils sont formellement couverts par la loi, ne pas pouvoir exercer dans les faits des droits fondamentaux tels que la sécurité de l'emploi. Les garanties doivent donc être établies au moyen de mécanismes fondés sur la sécurité sociale et de mécanismes sectoriels qui ne dépendent pas uniquement d'un contrat de travail.

1. **LES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS DOIVENT BÉNÉFICIER DE GARANTIES EN MATIÈRE DE LOGEMENT, DE TRANSPORT, D'ENREGISTREMENT ET DE TRAVAIL PAR FORTE CHALEUR.** Dans les régions où ils travaillent, les pouvoirs publics et les municipalités doivent leur fournir des conditions de logement dignes donnant accès à l'eau, à l'électricité, à des installations sanitaires et aux services de santé. Les travailleurs agricoles saisonniers doivent être enregistrés dès leur premier jour de travail dans le cadre d'un régime de sécurité sociale propre aux travailleurs agricoles et financé par les cotisations des employeurs et un soutien public. Le travail dans les champs doit être interdit pendant les heures où les seuils de chaleur sont dépassés, sans aucune perte de revenu pendant ces périodes.

2. **LA SÉCURITÉ SOCIALE ET LA TRANSPARENCE ALGORITHMIQUE DOIVENT ÊTRE GARANTIES AUX TRAVAILLEURS DE PLATEFORME ET AUX COURSIERS.** Les coursiers et les autres travailleurs de plateforme sont exclus de la sécurité de l'emploi, de la sécurité sociale et des droits syndicaux parce qu'ils sont présentés comme des travailleurs indépendants. Une présomption de salariat doit être établie dans le travail de plateforme. Les entreprises de plateforme doivent prendre en charge les cotisations de sécurité sociale des coursiers, et l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles doit s'appliquer dès le premier jour de travail. Le fonctionnement des algorithmes qui attribuent les tâches, déterminent la rémunération et la performance et imposent des sanctions telles que la désactivation d'un compte doit être communiqué aux travailleurs et aux syndicats. Les décisions algorithmiques doivent être soumises à un contrôle humain et à un droit de recours.

3. **LES OBSTACLES AUX PERMIS DE TRAVAIL ET À L'ENREGISTREMENT DES TRAVAILLEURS MIGRANTS DOIVENT ÊTRE SUPPRIMÉS.** Les travailleurs migrants sont poussés vers l'emploi informel parce que le permis de travail est lié à un employeur et coûteux à obtenir. Le permis de travail doit être rendu indépendant de l'employeur, simplifié et gratuit.

4. **LES JEUNES DOIVENT BÉNÉFICIER DU DROIT À UN PREMIER EMPLOI SÛR ET À UNE FORMATION RÉMUNÉRÉE.** Les stages, l'apprentissage et les programmes de forma-

tion en cours d'emploi ne doivent pas être utilisés comme une source de main-d'œuvre bon marché. Dans ces programmes, la rémunération ne doit pas être inférieure au salaire minimum, et une couverture complète de sécurité sociale ainsi que les droits syndicaux doivent être garantis. Les élèves des centres de formation professionnelle et les stagiaires doivent être pleinement protégés contre les accidents du travail et les risques liés au travail par forte chaleur, et ce domaine doit faire l'objet d'un contrôle effectif. Les jeunes doivent être prioritaires dans les programmes publics de formation aux emplois verts et bénéficier d'un emploi sûr à l'issue de leur formation.

5. **LES TRAVAILLEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE DOIVENT BÉNÉFICIER D'UNE GARANTIE DE REVENU ET D'UNE COUVERTURE MALADIE INDÉPENDAMMENT DE L'EXISTENCE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL.** Ceux qui perdent leurs moyens de subsistance en raison de catastrophes liées au climat ou de la transformation doivent avoir accès à un soutien au revenu et à une couverture maladie continue, indépendamment de leur historique de cotisations. Dans la lutte contre le travail informel, les sanctions doivent viser les employeurs et non les travailleurs.

À LA COP31, LA TRANSİTİON JUSTE DOİT SE TRADUİRE PAR DES ENGAGEMENTS CONCRETS.

Pour la DİSK, le fait que la Türkiye accueille la COP31 à Antalya en 2026 ne constitue pas seulement un processus diplomatique à observer, mais un terrain de lutte dans lequel il faut intervenir directement. La transition juste n'est désormais plus seulement un principe général du régime climatique international. L'enjeu central est de traduire ce principe, pour les travailleurs, en droits concrets, en mécanismes institutionnels, en financements, en objectifs mesurables et en mise en œuvre effective.

Compte tenu de la responsabilité de la Türkiye en tant que pays hôte, la COP31 constitue une occasion de transformer ce discours en engagements concrets, applicables, financés, susceptibles de suivi et assortis de mécanismes de reddition de comptes. Cette occasion ne pourra se transformer en véritable acquis que si la classe ouvrière et les syndicats sont effectivement associés au processus.

1. **LE MAB, DONT LA CRÉATION A ÉTÉ DÉCIDÉE À LA COP30, DOIT DEVENIR OPÉRATIONNEL À LA COP31.** Le mécanisme mondial de coordination mis en avant à la COP30 doit être doté, à la COP31, d'un calendrier concret de mise en œuvre, d'une source de financement et d'un mécanisme de suivi.

   La représentation directe et institutionnelle des syndicats dans la gouvernance du Mécanisme doit être garantie, et l'OIT doit jouer un rôle central dans la dimension de la transition juste relative au monde du travail. La transition juste doit devenir une composante à part entière des contributions déterminées au niveau national, des plans nationaux d'adaptation et des stratégies de développement à faibles émissions à long terme, tandis que la négociation collective et les conventions collectives doivent être reconnues comme des instruments fondamentaux de mise en œuvre de la transition. Le Mécanisme doit couvrir non seulement certains secteurs directement touchés par la transformation, mais l'ensemble des secteurs et des travailleurs, y compris les travailleurs de l'économie formelle et informelle.

   Les dimensions de la participation syndicale et de la sécurité et de la santé au travail, qui n'ont pas été suffisamment concrétisées lors des 64es sessions des organes subsidiaires (SB64) tenues à Bonn en juin 2026, doivent faire l'objet de dispositions explicites à la COP31. La mise en œuvre du Mécanisme doit être suivie au moyen d'indicateurs mesurables tels que le nombre d'emplois de qualité créés et préservés, les conditions de travail décentes, l'accès à l'éducation et au développement des compétences, la sécurité et la santé au travail, l'égalité de genre, l'inclusion sociale et la participation syndicale.

2. **LA DIMENSION DU MONDE DU TRAVAIL DOIT ÊTRE GARANTIE DANS LE DEUXIÈME BILAN MONDIAL.** Le deuxième bilan mondial, qui débutera à la COP31 et s'achèvera lors de la 33e Conférence des Parties (COP33), doit évaluer non seulement les progrès accomplis dans la réduction des émissions, mais aussi les effets des politiques climatiques sur les travailleurs, l'emploi, les revenus, les conditions de travail et les communautés locales. Les syndicats doivent participer effectivement au processus d'évaluation, et les conséquences des politiques climatiques

sur la création et la perte d'emplois, la qualité de l'emploi, la protection sociale, la sécurité et la santé au travail, l'éducation et le développement des compétences ainsi que les droits syndicaux doivent être évaluées à l'aide d'indicateurs permettant un suivi. Le succès des politiques climatiques doit ainsi être mesuré non seulement à l'aune de la réduction des émissions, mais aussi du degré de justice de la transformation pour les travailleurs.

3. **LA PARTICIPATION DIRECTE DES SYNDICATS AUX NÉGOCIATIONS DE LA COP31 ET À LA DÉLÉGATION DE LA TÜRKIYE DOIT ÊTRE GARANTIE.** Jusqu'à présent, dans les négociations climatiques des Nations Unies, les syndicats ont été considérés dans la même grande catégorie que les organisations de la société civile. La concrétisation de la transition juste à la COP31 doit prendre pour base la responsabilité politique de la Türkiye en tant que pays hôte et Présidence de la COP31, ainsi que la responsabilité partagée de la Türkiye et de l'Australie dans le processus de négociation. Les deux pays doivent assumer la responsabilité de garantir la participation institutionnelle des syndicats. La Présidence turque de la COP31 doit accorder une place visible, dans l'Agenda de l'action, à la transition juste, à l'emploi de qualité, aux droits des travailleurs et aux services publics, garantir la présence des confédérations syndicales représentatives dans la délégation officielle de la Türkiye à la COP31 et associer les syndicats, dès le début, à l'élaboration des positions nationales de négociation.

4. **LES PLANS NATIONAUX, SECTORIELS ET RÉGIONAUX DE TRANSITION JUSTE DOIVENT ÊTRE ÉLABORÉS AVEC LA PARTICIPATION DES SYNDICATS.** Les documents de stratégie climatique préparés jusqu'à présent par la Türkiye et le processus en cours de Stratégie nationale pour une transition juste doivent être transformés en plans de mise en œuvre pour les secteurs et les régions exposés à un risque élevé de transformation, tels que les bassins houillers ou les zones d'industrie lourde. Ces plans doivent préciser les budgets, les calendriers, les institutions responsables, les garanties d'emploi et de revenu ainsi que les indicateurs de suivi.

Notes

Notes

Document de politique de la DİSK sur la transition juste