



## **Recommandations de la Confédération Européenne des syndicats pour la 13<sup>ème</sup> Conférence internationale sur le changement climatique (COP 13, Bali)**

\*\*\*\*\*

### **Ajouter une dimension relative au travail et au social au régime international sur le changement climatique**

Les dernières preuves scientifiques et le quatrième rapport d'évaluation du GIEC montre que la température de la planète continue d'augmenter et qu'il y a eu une accélération dans le rythme des changements observés ces dernières décennies. Un engagement politique international pour réagir contre le dangereux changement climatique s'impose désormais d'urgence.

**Le changement climatique a déjà eu un impact négatif sur les travailleurs et leur famille.** En effet, des événements climatiques extrêmes ont pour effet que des travailleurs perdent leur emploi, certains d'entre eux seulement de façon temporaire, mais pour d'autres la perte est peut-être irréversible. Les ouragans aux États-Unis ont provoqué une perte nette de 40.000 emplois.

**Les syndicats européens sont favorables à accord post-Kyoto ambitieux** visant à réduire les émissions dans le monde de 85% d'ici 2050 par rapport au niveau de 1990, y compris **les objectifs fermes pour les pays développés** de réduire leurs émissions de **30 % d'ici 2020**. Nous sommes convaincus qu'il s'agit d'une opportunité historique de progrès social et de création d'emplois dans une économie à faible production de carbone.

Le processus du passage vers une économie à faible production de carbone devrait constituer une contribution positive au développement, à la promotion de **la création d'emplois de qualité** et à l'amélioration à l'accès aux ressources et services essentiels. Aussi longtemps que les économies auront un grand nombre de chômeurs, elles ne peuvent se permettre de ne pas les employer à des projets de prévention climatique utiles. Ces opportunités positives offertes par la lutte contre le changement climatique pour le développement social doivent être exploitées à travers la **conception des politiques d'atténuation**.

**Tout en offrant de nombreuses possibilités de création d'emplois, la mise en œuvre de ces objectifs ambitieux pose également des défis pour l'emploi.** Certains secteurs seront profondément transformés par les politiques de réduction d'émissions. Dans les secteurs dépendant de l'énergie produite par des carburants fossiles et autres secteurs grands consommateurs d'énergie, les emplois et qualifications existants peuvent se révéler inadaptés lorsque la demande s'orientera vers des biens et des services efficaces et à faibles émissions de carbone. Cela inclut les industries telles que les centrales électriques au charbon, l'extraction de charbon, l'acier, le fer, l'aluminium mais aussi des services très

exigeants en énergie tels que le transport routier ainsi que l'a fait apparaître une étude effectuée par la Confédération européenne des syndicats (CES)<sup>1</sup>.

La solution n'est pas de renoncer à l'action sur le changement climatique, mais de s'assurer que les personnes qui perdent leur emploi bénéficient d'options. Un **programme de transition équitable** est la meilleure façon de garantir que les actions pour le changement climatique ne signifient pas pour les travailleurs la perte de leur gagne-pain.

Ceci nécessite une « **transition équitable** » qui : a) améliore la qualité de vie pour tous et spécialement les gens les plus pauvres de la planète b) améliore l'accès à une énergie abordable pour tous c) garantit des revenus et crée un *travail décent* (l'agenda du travail décent de l'OIT couvre : l'emploi, la protection sociale, les standards et les droits au travail et le dialogue social). Ces principes sont reconnus par l'agenda 21 et le plan d'action de Johannesburg en tant que mesures clés permettant de concilier la nécessité et la demande d'énergie avec la protection de la santé humaine, l'atmosphère et l'environnement naturel.

**L'engagement des syndicats et des travailleurs peut faire toute la différence** dans la lutte contre le changement climatique. Il est possible de respecter le protocole de Kyoto sans causer des problèmes sociaux pourvu que les syndicats obtiennent les moyens adéquats, le droit à l'information et à la consultation sur les questions climatiques et énergétiques – tant sur les lieux de travail qu'aux plans national et sectoriel (en ce qui concerne le dialogue national, voir, p. ex. le cas de l'Espagne dans l'annexe ; en ce qui concerne le dialogue sur les lieux de travail, voir, p. ex. le projet de la TUC pour des lieux de travail verts). Des outils de changement positif ont été élaborés par les syndicats et les employeurs, particulièrement les 2 millions de conventions collectives qui ont été négociées, certaines faisant directement référence à des objectifs de développement environnementaux et durables (voir « *Convention cadre internationale* » en annexe). L'engagement syndical offre des opportunités uniques de renforcer la participation des citoyens dans les défis sur le changement climatique.

---

<sup>1</sup> CES, SYNDEX, ISTAS, INSTITUT DE WUPPERTAL (2007), Climate change and employment, disponible à : <http://www.etuc.org/a/3673>

## Prendre en compte l'emploi et la dimension sociale dans tous les points de négociation de la CCNUCC

Les objectifs ayant trait à l'emploi devraient être pris en compte dans tous les points de négociation relatifs à la Convention et au protocole de Kyoto, spécialement dans ceux relatifs à :

### COP/CMP

#### ➤ **Groupe de travail ad-hoc sur les engagements futurs (art. 3.9 du protocole de Kyoto)/Dialogue CCNUCC sur une action de coopération à long terme visant à faire face au changement climatique**

Un accord post-Kyoto devrait comprendre les éléments essentiels suivants :

- l'objectif du nouvel accord doit être de limiter l'augmentation de la température moyenne mondiale à **2°C maximum** (par rapport au niveau pré-industriel) et d'établir une piste pour des réductions d'émissions sur le plan mondial, conformément au principe des responsabilités communes mais différenciées ;
- des **objectifs obligatoires de réduction de 30% d'émissions dans tous les pays développés d'ici 2020**. L'objectif à plus long terme doit être de réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 85% d'ici 2050 ou plus tôt ;
- **les pays émergents au développement le plus rapide** devraient s'engager à réduire leurs émissions par des objectifs soit relatifs (objectifs d'efficacité), soit sectoriels (objectifs d'énergie renouvelable par exemple). De tels engagements devraient être liés à l'obligation pour les pays industrialisés de fournir des fonds, des investissements, des technologies propres, des énergies renouvelables et la formation pour assister les pays en voie de développement à remplir leurs nouveaux engagements.
- Un module de **politiques de transition équitables**. Toute nouvelle convention devrait prendre en compte :
  - les effets des bouleversements induits par le climat sur l'emploi et les qualifications, c'est-à-dire les déplacements, les migrations, le chômage dans les secteurs sensibles sur le plan climatique et les réfugiés provoqués par le climat,
  - les effets de la mise en œuvre de mesures d'adaptation (p. ex. investissements dans des infrastructures ou transformations dans la production) sur l'emploi et les qualifications,
  - les effets des impacts des mesures de réduction des émissions sur l'emploi et les qualifications,
  - la diversification économique des régions où l'on s'attend à ce que les entreprises ferment, de façon que la communauté locale ne dépende pas d'un seul lieu de travail.

#### ➤ **Mécanismes flexibles (MDP, MOC):**

Les projets MDP et MOC devraient prioritairement porter sur des investissements générant un **travail décent respectant les normes internationalement reconnues relatives au travail et à l'environnement**. L'approbation des projets par le Comité exécutif du MDP devrait être subordonnée a) au respect de la part du concepteur du projet des principes de

l'OCDE relatifs aux entreprises multinationales, aux huit conventions de base de l'OIT<sup>2</sup> ; à la convention 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, à la convention 169 concernant les peuples indigènes et tribaux et b) à la consultation de syndicats libres et démocratiques pendant le processus d'adoption et de mise en œuvre des initiatives MDP (*voir le cas belge en annexe*).

## **OSAST (organe subsidiaire de conseil scientifique et technologique)**

### ➤ **Adaptation**

Le programme de 5 ans devrait reconnaître le besoin d'impliquer toutes les parties prenantes concernées dans la conception de **stratégies d'adaptation**, y compris les **syndicats** indépendants. Il est essentiel d'améliorer la compréhension des effets actuels et potentiels du changement climatique sur l'emploi, les revenus, l'accès aux ressources et aux services vitaux.

Il y aura lieu de mettre en place **un fonds largement financé et géré par les pouvoirs publics** pour aborder le problème de l'adaptation. Les financements privés ne peuvent être qu'un supplément, en particulier parce qu'il est difficile pour les pays pauvres d'avoir accès à ces fonds et à des conditions abordables. Il y a également lieu d'envisager un fonds pour remédier aux coûts des dommages, d'autant plus que les effets négatifs du changement climatique se font sentir déjà actuellement.

### ➤ **Aspect socio-économique des mesures :**

L'exploitation des synergies entre les objectifs des mesures d'atténuation du changement climatique et la création d'emplois de qualité nécessite :

- **Une évaluation systématique des effets potentiels sur l'emploi et les compétences** des effets négatifs induits par le climat, les mesures d'adaptation et les efforts d'atténuation, afin que les politiques de formation et d'enseignement puissent être mises en œuvre à temps de façon à s'adapter aux besoins d'une économie à basse consommation de carbone. Ces exigences devraient être anticipées étant donné que la formation de la main-d'œuvre est une stratégie à moyen et à long terme.
- **Programmes de formation :** la formation professionnelle et l'enseignement pour mettre en place les compétences nécessaires pour développer les technologies à basse consommation de carbone et des biens et des services efficaces en termes d'énergie.
- Il y aurait lieu de promouvoir **un financement public significatif** dans des services publics et biens efficaces en terme d'énergie et dans la recherche et le développement d'énergies renouvelables, dans les technologies propres, les techniques de conservation de l'énergie et les services de transport public (rail, semi-métro et tramway). Il y aurait également lieu de transférer le poids de la fiscalité reposant sur le travail et payée par les salariés (les charges sociales salariales) vers d'autres facteurs de production et notamment l'énergie fossile, tout en garantissant un haut degré de protection sociale et des services publics de qualité.

---

<sup>2</sup>Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective, 1948 (n° 87). Droit d'organisation et de négociation collective, 1949, (n° 98) ; Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29) ; Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105); Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111); Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) ; Convention sur l'âge minimum, 1973, (n° 138) ; Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999; (n° 182).

- **Des programmes de transition pour les travailleurs déplacés** peuvent être efficacement mis en œuvre lorsqu'ils auront été élaborés. Pour être couronné de succès, le programme devrait inclure les éléments suivants :
  - prestations de conseils pour évaluer les besoins des ouvriers et analyse des besoins du marché du travail et tendances ;
  - formation et enseignement permettant aux travailleurs de mettre à jour leurs compétences pour les emplois en création;
  - si des licenciements ne sont pas évitables et après que les procédures de consultation des syndicats aient été menées à leur terme, notification des licenciements à un stade précoce si possible afin que les travailleurs puissent avoir rapidement accès aux prestations de conseils et aux programmes de formation/enseignement ;
  - assistance financière pour les travailleurs déplacés pendant une certaine période de façon qu'ils puissent profiter des opportunités de formation et d'enseignement ; et
  - indemnités de déplacement pour les travailleurs qui doivent déménager pour trouver un autre travail.
- La meilleure façon d'atteindre ces résultats est d'établir ces programmes dans le cadre de la **consultation avec les syndicats**, afin de garantir l'adéquation de la formation avec les compétences de chaque travailleur et la demande du marché du travail.
- Les syndicats souhaitent l'établissement d'un **dialogue social tripartite** dans chaque pays et dans chaque secteur pour anticiper les effets et les mesures transitoires nécessaires, après avoir pris en compte la couverture de la protection sociale. Un bon exemple de ceci est l'établissement de tables de dialogue social pour la mise en œuvre du protocole de Kyoto et du plan d'allocation national telles qu'elles ont été mises en place en Espagne (*voir Dialogue social tripartite en Espagne sur le changement climatique en annexe*).
- **Sur les lieux de travail**, les instances de concertation entre représentants des travailleurs et direction doivent voir leurs compétences élargies aux questions environnementales et du changement climatique.
- L'impact de la **libéralisation des marchés de l'électricité et du gaz** sur les réductions d'émissions devrait également faire l'objet d'une évaluation.

### ➤ **Transfert de technologies**

Les parties mentionnées à l'annexe I devraient promouvoir la recherche et le développement ainsi que le transfert de technologies propres et d'énergies renouvelables et prévoir une formation appropriée pour les pays en voie de développement. De tels programmes devraient promouvoir le développement durable et l'égalité sociale.

Une question clé est le traitement des **droits de propriété intellectuelle (DPI)** sur les technologies écologiques. Les parties devraient demander à la CCNUCC d'étudier l'impact des DPI sur l'introduction et la mise à jour de technologies écologiques abordables par l'industrie privée ou les agences du secteur public dans les pays en voie de développement.

<b>OSMO (Organe subsidiaire de mise en œuvre) :</b>
---

- **Communications nationales** : Nous rappelons que les pays de l'annexe I doivent, dans leur rapport national à la CCNUCC, fournir des informations sur les impacts du changement climatique et des mesures de remédiation **sur le plan social et celui de**

**l'emploi.** Celles-ci devraient comprendre des estimations des créations et des pertes d'emplois et la mise en œuvre de programmes de transition d'emploi.

- **L'article 6 de la Convention CCNUCC :** Les syndicats invitent l'Union européenne et les États membres à développer une stratégie pour les piliers d'enseignement et de formation de l'article 6 de la Convention et à faire un usage exhaustif des capacités existantes des syndicats en matière de formation et d'enseignement.

***Les avancées positives vers ces objectifs à la COP13 apporteront aux syndicats les outils concrets dont ils ont besoin pour convaincre les travailleurs que leur soutien de la CCNUCC se traduira par des impacts positifs en matière d'emploi à longue échéance.***

---

*La CES compte 82 organisations membres dans 36 pays européens et représente 60 millions de travailleurs.*

---

## **Annexe : Actions concrètes des travailleurs et des syndicats**

### **CES, SYNDEX, ISTAS, INSTITUT DE WUPPERTAL Étude sur le changement climatique et l'emploi dans l'EU-25**

Cette étude, effectuée par la CES, Syndex, l'Institut de Wuppertal et Istars, concerne les répercussions potentielles sur l'emploi d'une réduction d'environ 40% des émissions de CO<sub>2</sub> d'ici 2030 dans l'Union européenne en tant que conséquence des politiques en matière climatique. Elle est plus spécifiquement axée sur quatre secteurs (production d'énergie, industries grandes consommatrices d'énergie, le transport et la construction) dans 11 États de l'UE. Cette étude montre que :

l'emploi dans le secteur de la production de l'énergie subit le contrecoup des politiques d'économie d'énergie. Cependant, les emplois créés par le développement de solutions d'économie d'énergie compenseraient le nombre d'emplois compromis dans le secteur houiller.

Dans les secteurs des grands consommateurs d'énergie, le risque d'une délocalisation en dehors de l'Europe et de politique de fuite de carbone de l'UE est réel si cette dernière met en œuvre des réductions ambitieuses et unilatérales d'émissions. Ce risque peut être réduit par une politique industrielle combinant l'aide publique pour les programmes de formation R&D à un « mécanisme d'ajustement des frontières » concernant les importations non couvertes par les réglementations en matière de changement climatique.

Dans le secteur des transports, il existe non seulement un immense potentiel de création d'emplois par l'utilisation des moyens alternatifs aux véhicules routiers, mais aussi des défis pour les secteurs de l'automobile et du transport routier.

Le secteur du bâtiment et de la construction représente une source majeure d'emplois, mais il doit réussir le défi de former ses travailleurs dans le domaine de la construction et de l'innovation durables et recruter suffisamment de main-d'œuvre qualifiée.

L'étude arrive à la conclusion que le résultat net pour l'emploi serait légèrement positif.

Elle souligne le besoin de politiques climatiques claires et prévisibles, un investissement public substantiel dans la R&D, dans l'énergie renouvelable et la PCCE, les systèmes de transport public et la rénovation de bâtiments ainsi que dans des instruments économiques adaptés prenant en compte l'impact sur les ménages à bas revenus et les industries grandes consommatrices d'énergie. Les auteurs demandent « des programmes de transition pour l'emploi » avec un financement adéquat et négociés avec les partenaires sociaux afin d'anticiper, de réduire et de pallier les conséquences sociales négatives pour les travailleurs, des politiques d'adaptation et de remédiation.

### **Vers des compétences environnementales pour les CHSCT en France**

Les conclusions du « Grenelle de l'environnement », qui s'est conclu en octobre 2007, prévoient d'accorder une compétence sur les sujets relatifs à l'environnement aux CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail) sur le lieu de travail. Les compétences du Conseil Economique et Social (au plan national) et des comités équivalents au niveau régional devraient également être élargies aux questions environnementales avec entrée des ONG environnementales en leur sein.

### **Le dialogue social tripartite espagnol sur le changement climatique**

Un accord entre le gouvernement espagnol, les organisations d'employeurs et deux organisations syndicales importantes, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) et l'Unión General de Trabajadores (UGT) fournit le modèle d'un dialogue social tripartite visant à renforcer la conformité, à identifier les opportunités et à lutter contre les effets négatifs. Une « table de dialogue » comprenant les ministres des finances, de l'industrie, du commerce, du travail et de l'environnement observe et évalue les projets ayant trait au « plan d'allocation national » espagnol en matière de changement climatique avec mandat de prévenir, d'éviter ou de réduire les effets sociaux potentiellement négatifs qui pourraient résulter de la mise en œuvre du protocole de Kyoto, en particulier ceux qui ont trait à la compétitivité et à l'emploi. Cet accord crée également des « tables de dialogue » subsidiaires dans sept secteurs industriels identifiés, chacun ayant le pouvoir et la responsabilité d'agir et de faire des recommandations.

### **En Belgique, les projets MDP et MOC incluent les critères sociaux et l'implication des syndicats**

Dans le cadre des règles actuelles pour la période 2008-2012, la Belgique doit réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 7,5% (par rapport au niveau de 1990). Pour ce faire, elle a inclus un certain nombre de critères sociaux dans les conditions d'appels d'offres concernant l'achat de quotas d'émissions de gaz à effet de serre, suivant par-là les recommandations du comité technique composé du gouvernement, des syndicats, des employeurs et des représentants d'ONG. Grâce à la mise en œuvre de mécanismes flexibles,

les décideurs politiques doivent réellement chercher un équilibre entre les impacts économiques, environnementaux et sociaux.

Pour être acceptés, les projets proposés doivent respecter les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises, les huit conventions fondamentales de la déclaration de l'OIT relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, la convention 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, et la Convention 169 relative aux peuples indigènes et tribaux.

Les taux d'emploi, le développement de la qualité et des compétences doivent être pris en compte. Les propositions doivent être conformes aux normes professionnelles et assurer l'accès aux services essentiels, y compris l'énergie. Elles doivent élaborer un plan de suivi sur l'impact environnemental, social et économique du projet. Là où le préfinancement des projets est désiré, les syndicats doivent être impliqués dans le processus de suivi qui assure l'implication des travailleurs et l'action syndicale dans les pays ne relevant pas de l'annexe I.

Huit projets ont été sélectionnés sur la base d'un processus d'appels d'offres initial qui a été financé par une taxe sur la consommation d'électricité (à hauteur de 9,3 millions d'euros) et ceux-ci sont actuellement dans la phase finale de négociation ou de validation. Cette expérience montre que le respect de critères exigeants ne pose pas d'obstacle significatif au processus d'appel d'offres. Une deuxième procédure d'appels d'offres, avec un budget plus important, sera bientôt lancée. Voir : <http://www.klimaat.be/jicdm tender/indexB.htm>.

### **Les syndicats allemands et belges travaillent avec leur gouvernement à la planification et la conservation de l'énergie**

En septembre 2005, le gouvernement belge a marqué son accord sur un plan proposé par la *Fédération générale du travail de Belgique* (FGTB) pour établir un fonds de conservation d'énergie financé par les autorités fédérales, à l'origine pour le secteur du logement, pour aider les ménages à investir dans l'efficacité énergétique, avec une priorité pour les investissements les plus efficaces et les ménages avec des revenus modestes.

Cette proposition belge était inspirée d'une expérience très significative réalisée en Allemagne, où le centre syndical DGB ainsi que les syndicats allemands ont collaboré avec le gouvernement, les ONG environnementales et les fédérations d'employeurs dans un programme visant à rénover des bâtiments, contribuant à la protection climatique tout en créant des emplois durables. L'alliance pour le travail et l'environnement visait à rénover 300.000 logements, créer 200.000 emplois, réduire de 2 millions de tonnes par année les émissions de CO<sub>2</sub>, alléger la facture de chauffage pour les locataires, les propriétaires et procurer à l'État un gain d'environ 4 millions de dollars par la réduction des coûts du chômage et l'augmentation des taxes sur le revenu, etc. Ces effets sont également prédits dans une étude sur un projet commun, *La rénovation d'un bâtiment – une chance pour la protection climatique et le marché du travail* menée par Greenpeace Allemagne et le syndicat allemand IG BAU. L'objectif immédiat était d'améliorer l'isolation des bâtiments, les technologies de chauffage avancées et l'utilisation d'énergies renouvelables telles que les systèmes photovoltaïques ou solaires thermiques.

Des milliers de nouveaux emplois sont prévus dans les secteurs de la construction, le chauffage, le sanitaire et les services de la construction. Le financement du programme est fourni par le gouvernement allemand qui dépensera moins de 1,8 milliard de dollars en une période de cinq ans. En outre, un total de 8 milliards de dollars sera mis à disposition par des crédits à des taux d'intérêt favorables.

### **Un comité commun associant le gouvernement du Royaume-Uni et les syndicats adopte la politique à double voie et des approches relatives aux lieux de travail**

Le TUC met sur pied des projets basés sur les lieux de travail visant à renforcer la conscience du changement climatique et de l'importance des problèmes énergétiques parmi ses membres. Le projet « Lieux de travail verts » qui est financé par le Carbon Trust de l'année 2006/7 couvre les projets sur six lieux de travail différents, impliquant le secteur public, le secteur des services privés et également d'importants utilisateurs industriels. Le chef de projet travaille avec les délégués syndicaux et la direction pour mesurer l'utilisation actuelle d'énergie et également les attitudes, la conscience et la compréhension parmi les membres des syndicats.

Ce projet vise à utiliser cette information pour des domaines cibles présentant des possibilités particulières d'amélioration mesurable d'efficacité énergétique. Les aspects clés de ce projet comprennent : la mise sur pied de séminaires de formation, des journées portes ouvertes, des matériaux écrits et en ligne, la mise sur pied d'enquêtes communes et autres analyses comparatives, des standards, l'évaluation du succès, la mise en place de cadres pour la négociation et la représentation des membres sur les questions environnementales et le développement de projets pilotes qui peuvent être mis en place pendant les prochaines années.

Ce projet est basé sur le principe que l'implication des syndicats est cruciale tant lorsqu'il s'agit d'inciter la direction à prendre des mesures urgentes en matière de changement climatique, d'encourager les changements de comportement parmi la main-d'œuvre et prendre des actions collectives que pour résoudre le changement climatique par des mesures sur les lieux de travail.



**Royaume-Uni – organisme conjoint syndicats/gouvernement pour lutter contre le changement climatique.** Un comité conjoint gouvernement-syndicats travaille sur un large spectre de points politiques stratégiques pour lutter contre le changement climatique. Pour les syndicats, un point clé est le renforcement de l'engagement des syndicats tant sur les lieux de travail qu'au niveau de la politique stratégique couvrant les problèmes énergétiques et de changement climatique. Le Comité consultatif des syndicats pour le développement durable (TUSDAC) a été mis sur pied en 1998 et est présidé conjointement par le conseil général du TUC (Paul Noon, secrétaire général) et un ministre de l'environnement du gouvernement. La TUSDAC a publié un rapport de consultation, Greening the workplace (2005) [Pour des lieux de travail verts] et un nouveau guide à dix points pour les militants syndicaux (2006) et a soutenu plusieurs nouvelles initiatives ayant trait à l'énergie, la houille propre et le transport. <http://www.sustainableworkplace.co.uk>