Trade Union
Advisory Committee
to the OECD

TUAC

Commission syndicale
consultative
auprès de l'OCDE

Note d'orientation du TUAC

La conduite responsable des entreprises en faveur de la transition juste



Trade Union
Advisory Committee
to the OECD

TUAC

Commission syndicale
consultative
auprès de l'OCDE

Note d'orientation du TUAC

La conduite responsable des entreprises en faveur de la transition juste

Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE
81 avenue Bosquet, 75007 Paris, France
www.tuac.org | tuac@tuac.org
Publié en septembre 2026

Table des matières

1 Aperçu p.4

2 La responsabilité des entreprises dans la transition écologique : l'urgence d'une transition véritablement juste au sein des chaînes mondiales d'approvisionnement p.6

3 Conseils pratiques : faire levier sur les Mesures clés de l'OCDE pour que la conduite responsable des entreprises fasse progresser la transition juste p.10

- 3.1. La négociation collective doit être au cœur des politiques de transition juste
- 3.2. Négocier les plans de transition juste
- 3.3. Intégrer les objectifs de la transition juste aux six étapes du devoir de diligence
- 3.4. Un désengagement responsable dans le contexte de la transition juste
- 3.5. Mécanisme de réclamation : faire avancer la transition juste grâce aux PCN

Aperçu

En mai 2026, l'OCDE a publié un nouveau document d'orientation intitulé "Responsible Business Conduct for a Just Transition: Protecting Workers, Communities and Consumers in the Low-Carbon Transition" (La conduite responsable des entreprises en faveur de la transition juste : protéger les travailleurs, les communautés et les consommateurs au cours de la transition vers une économie sobre en carbone), avec des préconisations concrètes sur la manière dont les entreprises doivent prévenir, traiter et remédier aux impacts sociaux négatifs, réels ou potentiels, de leurs politiques climatiques et de leur transition écologique.

Ce nouveau document d'orientation établit les « Mesures clés » que les entreprises multinationales (EMN) peuvent et doivent mettre en œuvre pour faire progresser la transition juste conformément aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises (les « Principes directeurs EMN »). Il s'agit de l'instrument juridique faisant le plus autorité dans ce domaine à l'échelon mondial, qui couvre chacun des principaux domaines de la responsabilité et de la redevabilité des entreprises, y compris en matière de droits humains et du travail, de gouvernance, de corruption, de divulgation, de science et de technologie, de concurrence et de fiscalité.

À l'heure actuelle 52 pays, y compris des pays hors OCDE, adhèrent aux Principes directeurs EMN relevant de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales[1]. Dans le but de mieux informer sur les Principes directeurs et d'expliquer comment les utiliser pour promouvoir les droits des travailleurs et obtenir réparation, le TUAC a rédigé un guide à l'intention des syndicats pour les aider à utiliser cet instrument, y compris son mécanisme de réclamation : les Points de contact nationaux (PCN).

Mesures clés préconisées par l'OCDE pour la gestion des impacts sociaux de la transition par les EMN (Document d'orientation de l'OCDE, Responsible Business Conduct for a Just transition)[2]

1 Adopter une approche intégrée pour planifier la transition et la mettre en œuvre

- Éliminer les cloisonnements opérationnels
- Mettre au point des politiques et stratégies de transitions intégrées, appuyées sur des indicateurs de performance
- Donner le ton au plus haut niveau
- Préciser la terminologie

2 Appliquer une dimension adaptée au lieu et envisager les impacts cumulatifs lors des décisions sur les effets recherchés et les priorités accordées

3 Interagir de manière constructive avec les parties prenantes

- Adapter les approches pour chaque groupe de parties prenantes
- Arbitrer entre parties prenantes ayant des avis divergents

4 Gérer les impacts au moyen d'approches individuelles et collaboratives

- Établir un dialogue avec les pouvoirs publics
- Prévoir une collaboration entre multiples parties prenantes et secteurs
- Mettre sur pied des mécanismes de financement collaboratifs et mixtes
- Apporter un soutien aux pratiques responsables de consommation

5 Concevoir et mettre en œuvre des modèles de partage des avantages

6 Promouvoir l'amélioration permanente et œuvrer au désengagement responsable

- Ne décider d'un désengagement qu'en dernier recours
- Se désengager ou se retirer de manière responsable

1 La liste des pays adhérents est consultable ici : Instruments juridiques de l'OCDE

2 OCDE (2026), Responsible Business Conduct for a Just Transition: Protecting Workers, Communities and Consumers in the Low-Carbon Transition, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/ea041d32-en.

Plusieurs des Mesures clés préconisées par l'OCDE s'appliquent directement aux syndicats, comme la Mesure clé 3 (interaction constructive avec les parties prenantes). En outre, le document d'orientation de l'OCDE reconnaît l'importance cruciale, pour la transition écologique, de la protection des travailleurs et des droits du travail, tout comme la contribution essentielle de la négociation collective et du dialogue social à toutes les phases de la transition :

> « Il est crucial d'interagir avec les travailleurs et leurs représentants pour mieux identifier, prévenir et atténuer les éventuelles répercussions négatives que pourrait avoir la transition, y compris lors de la conception des plans de transition mais aussi juste avant et durant la phase de désengagement potentiel. »[3]

La présente Note d'orientation du TUAC a pour finalité de faciliter la participation des travailleurs dans la transition juste au niveau de l'entreprise et d'aider les syndicats à actionner le levier des Mesures clés de l'OCDE. Elle donne des conseils pratiques sur la manière dont les syndicats peuvent plaider en faveur de la transition juste au niveau de l'entreprise et de la chaîne d'approvisionnement. Combinée à d'autres outils existants tels que le Guide syndical de la CSI : Application du principe de diligence raisonnable en matière de droits humains sur le lieu de travail comme vecteur d'une transition juste ainsi que le Manifeste CSI-IndustriAll Monde et IndustriAll Europe pour une transition juste de la chaîne d'approvisionnement du textile et de l'habillement, il met des ressources à la disposition des syndicats afin qu'ils utilisent les Principes directeurs de l'OCDE. Cette note démontre ainsi : (1) que **la transition juste est un droit pour les travailleurs**, (2) qu'elle est **une nécessité** et aussi (3) qu'elle est **réalisable dans la pratique**.

1 UNE TRANSITION JUSTE EST UN DROIT POUR LES TRAVAILLEURS, ET NON UNE OPTION POLITIQUE À LA DISCRÉTION DES ENTREPRISES ET DES GOUVERNEMENTS :

le rapport de l'OCDE intègre les droits fondamentaux des travailleurs que sont la liberté syndicale et la négociation collective dans la conception et la mise en œuvre des plans de transition. Il mentionne de multiples instruments juridiques contraignants et faisant autorité, qui déterminent les obligations incombant aux gouvernements, ainsi qu'aux entreprises, lors de leurs choix de transition, en particulier :

- Les normes internationales du travail, y compris la Déclaration de l'OIT de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail, laquelle établit l'obligation de respecter, protéger et concrétiser les droits fondamentaux du travail, qu'un pays ait ou non ratifié les conventions pertinentes de l'OIT.
- L'Accord de Paris adopté en 2015, qui souligne dans son Préambule les « impératifs d'une transition juste pour la population active ».
- Les Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (2015), réaffirmés en 2013 dans la Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous de l'OIT en 2023.
- Les Principes directeurs de l'OCDE, qui contiennent des dispositions mentionnant explicitement la responsabilité des EMN qui devraient « contribuer au progrès économique, environnemental et social » (chapitre II, § 1), mais aussi « éviter d'avoir des impacts négatifs [...] ou d'y contribuer, et prendre les mesures qu'imposent ces impacts lorsqu'ils se produisent, y compris en les réparant ou en coopérant avec d'autres acteurs pour les réparer » (chapitre II, § 12).

3 OCDE (2026), Responsible Business Conduct for a Just Transition: Protecting Workers, Communities and Consumers in the Low-Carbon Transition, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/ea041d32-en, page 20 [NDT : de la version anglaise (seule disponible au moment de la publication de la présente note)].

2 UNE TRANSITION JUSTE EST UNE NÉCESSITÉ ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE :

il est amplement démontré que la transition verte, si elle n'est pas gérée de manière adéquate, risque de creuser les inégalités et de créer dès lors de nouveaux obstacles à l'action pour le climat et à la transition, pourtant urgente, vers une économie à zéro émission nette[4]. En particulier, les travaux de recherche de l'OCDE montrent que s'il est vrai que la transition verte est susceptible de créer de nouveaux emplois, ceux-ci ne se trouveront pas nécessairement dans les mêmes régions ou les mêmes secteurs, ne requerront pas les mêmes compétences ni ne seront de la même qualité (y compris pour ce qui a trait à la protection de l'emploi ou au salaire), risquant de laisser sur le bas-côté une proportion significative de travailleurs[5]. Les femmes et les filles sont affectées de manière disproportionnée, raison pour laquelle l'égalité entre hommes et femmes devrait se trouver au cœur des politiques en faveur de la transition juste. Il faut une transition juste, qui garantisse des emplois décents, l'accès à la protection sociale et le respect des droits du travail, si l'on veut réunir le soutien du public à la transition verte et réussir à répartir équitablement les coûts et les bénéfices de la transition. Au-delà d'être une nécessité sociale, environnementale et politique, la transition juste est avantageuse aussi du point de vue économique.

- Les Mesures clés de l'OCDE montrent en quoi une transition juste est susceptible de réduire les risques opérationnels, d'approvisionnement et réputationnels liés à la transition vers des modèles économiques à émissions de carbone réduites. À ce titre, les syndicats peuvent légitimement faire valoir qu'une transition juste peut réorienter les coûts des perturbations réactives (conflits sociaux, pénurie de main-d'œuvre, retards, atteintes à la réputation) vers une adaptation proactive (reconversion professionnelle, redéploiement, planification des effectifs par le biais du dialogue social)[6].
- Des politiques de transition juste étayées par le dialogue social sont également cruciales pour éviter les litiges et les différends. L'Outil de suivi des procédures judiciaires relatives à la transition juste du Centre pour les droits humains et les entreprises indique la tendance croissante à entamer des poursuites dans le domaine de la transition juste, 17 procédures ayant été ouvertes en 2024, contre 10 en 2023. Cette tendance confirme qu'une politique de transition juste correctement planifiée au niveau de l'entreprise, élaborée en étroite coopération avec les syndicats, est un outils important pour les entreprises désireuses de prévenir et d'atténuer les risques de procédures judiciaires.

3 UNE TRANSITION JUSTE EST RÉALISABLE :

si le nombre de mentions à la « transition juste » dans les rapports financiers ou autres des entreprises a sensiblement augmenté au cours des dernières années, de sérieux doutes subsistent quant à l'intégrité et à la mise en œuvre réelle de ces engagements. Le rapport de l'OCDE indique cependant qu'il est possible de réaliser cette transition juste, et met en exergue plusieurs exemples d'entreprises ayant adopté des mesures leur permettant de corriger les possibles impacts sociaux négatifs entraînés par leurs politiques environnementales.

- La présente note d'orientation apporte des ressources supplémentaires, y compris une liste non exhaustive de bases de données, de pratiques émergentes et de convention collectives ou accords-cadres internationaux existants, qui pourront être utiles aux syndicats dans leurs interactions au niveau de l'entreprise et de sa chaîne d'approvisionnement.
- Elle contient également des conseils utiles sur la manière d'élaborer des indicateurs de transition juste qui soient transparents, opérationnels et mesurables, ainsi que des indicateurs clés de performance dont les syndicats pourront se servir dans la phase de planification de la transition juste.

4 Voir par exemple : Chancel, L., Gómez-Carrera, R., Moshrif, R., Piketty, T., et al. World Inequality Report 2026, World Inequality Lab. World Inequality Report 2026

5 OCDE (2024), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2024 : Transition vers la neutralité carbone et marché du travail, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/a859bbac-fr.

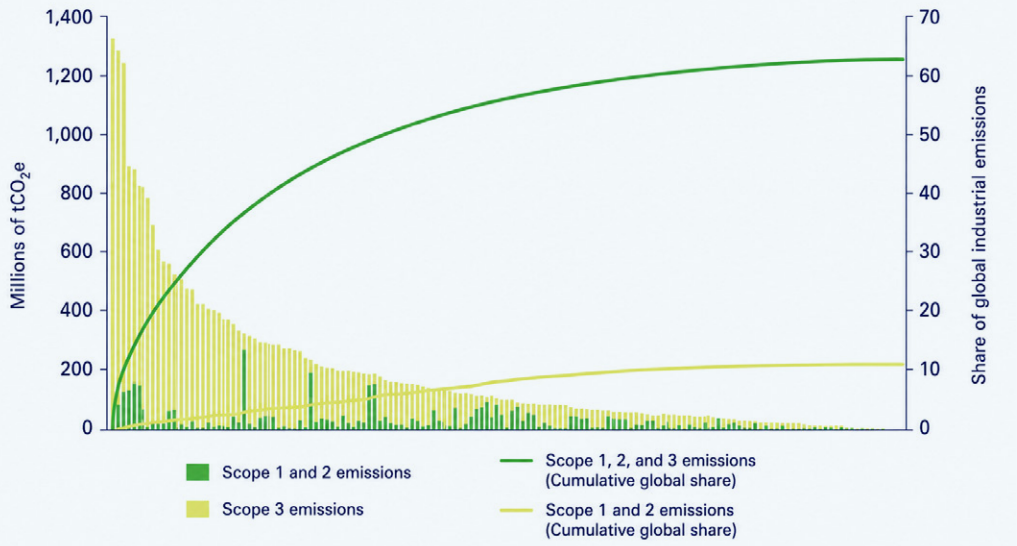
6 De nombreuses études montrent que la transition juste est en fait abordable, par exemple dans le secteur de l'habillement, où le coût d'une réduction de 60 % des émissions de gaz à effet de serre est estimé à seulement 1-2 % des recettes annuelles. Voir : https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/sustainable-style-how-fashion-can-afford-and-accelerate-decarbonization

La responsabilité des entreprises dans la transition écologique : l'urgence d'une transition véritablement juste au sein des chaînes mondiales d'approvisionnement

Un petit nombre d'entreprises multinationales sont les principales responsables des émissions mondiales de gaz à effet de serre (GES). Selon un rapport de la Banque mondiale de 2023, les activités réalisées directement par 157 grandes EMN et leurs chaînes d'approvisionnement représentaient ensemble 60 pour cent du total des émissions industrielles mondiales (Graphique 1). Alors que 10 pour cent de ces émissions étaient imputables aux activités directes de ces EMN (émissions des champs d'application 1 et 2), leurs chaînes d'approvisionnement représentaient 50 pour cent supplémentaires des émissions mondiales (champ d'application 3)[7].

Graphique 1 :

Part des émissions de gaz à effet de serre imputables aux grandes entreprises multinationales



Source : World Bank calculations based on CDP 2022a and OECD 2023.

Note : Les émissions du champ d'application 1 sont les émissions directes provenant de sources détenues ou contrôlées. Les émissions du champ d'application 2 sont les émissions indirectes provenant de la production de l'électricité, de la vapeur, du chauffage et du refroidissement achetés et consommés par l'entreprise. Les émissions du champ d'application 3 sont l'ensemble des émissions indirectes (non comprises dans le champ d'application 2) qui se produisent dans la chaîne de valeur de l'entreprise (voir « Approches ascendantes pour estimer l'effet des entreprises multinationales sur les émissions de carbone » au chapitre 2). Au total, 157 entreprises ont été identifiées selon l'initiative Climate Action 100+. Chaque barre représente une entreprise multinationale, tandis que les lignes montrent leurs propres émissions en pourcentages cumulés des émissions industrielles mondiales. CDP = anciennement Carbon Disclosure Project ; CO_2e = équivalent dioxyde de carbone ; GES = gaz à effet de serre ; EMN = entreprise multinationale ; OCDE = Organisation de coopération et de développement économiques ; t = tonnes de CO_2.

Cette concentration extrêmement élevée montre l'importance stratégique d'agir au niveau des chaînes d'approvisionnement pour accélérer l'action sur le climat et faire progresser la transition juste. Les données montrent également que l'engagement actuel de ces entreprises multinationales en faveur de la décarbonation est loin d'être suffisant[8].

S'il est impérieux d'accélérer la transition vers une énergie propre et la décarbonation de la production dans ces chaînes d'approvisionnement névralgiques, l'impact négatif sur les travailleurs et les emplois pourrait lui aussi augmenter en l'absence de mesures appropriées pour garantir le respect des droits des travailleurs dans cette transition. Le rapport de l'OCDE montre que de nombreuses entreprises continuent de considérer la planification de la transition écologique comme un exercice essentiellement environnemental ou financier, dont les répercussions sociales sont traitées ultérieurement ou en parallèle, plutôt qu'intégrées d'emblée.

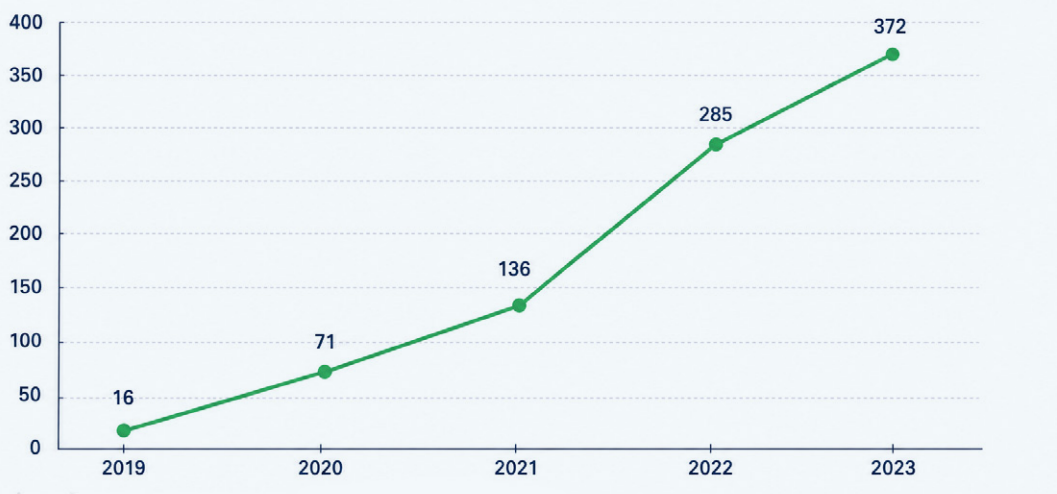
7 Steenbergen, Victor, et Abhishek Saurav. 2023. The Effect of Multinational Enterprises on Climate Change: Supply Chain Emissions, Green Technology Transfers, and Corporate Commitments. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1994-0.

8 La base de données Climate Action 100+ fait le suivi des engagements pris par les plus grandes entreprises multinationales et permet de comparer les plans existants en matière de décarbonation et de transition écologique : Climate Action 100+

Au cours des dernières années, les références à la « transition juste » en tant que cadre d'action en faveur du climat ont sensiblement augmenté, non seulement dans les Contributions déterminées au niveau national (CDN) des gouvernements [9], mais aussi dans les rapports financiers ou non financiers des entreprises **(Graphique 2)**.

Graphique 2

Nombre de considérations relatives à la transition juste mentionnées dans les rapports des entreprises



Source : Datamaran Ltd. (based on an assessment over 2,000 listed companies).

Néanmoins, de récents travaux de recherche de l'OCDE indiquent clairement que s'il est vrai que les références à la transition juste sont de plus en plus courantes dans les stratégies des entreprises sur le climat et dans leur reddition de comptes en matière de durabilité, la mise en œuvre fait quant à elle très souvent défaut ou est, au mieux, extrêmement limitée[10].

Pour qu'une politique puisse se prévaloir de relever de la « transition juste », elle doit remplir certaines conditions préalables : le respect des droits des travailleurs (y compris la Convention n°111 de l'OIT sur la non-discrimination) et les interactions avec les organisations syndicales. Toutefois, on observe avec une inquiétude croissante la tendance à se contenter d'une transition juste « de façade », puisque rares sont les politiques d'entreprise qui se traduisent par des actions concrètes et que les engagements pris par les entreprises sont souvent loin d'être en conformité avec les normes fondamentales du travail.

9 L'analyse la plus récente de l'OIT montre une hausse sensible tant de la visibilité de la transition juste que de l'attention accordée au concept. Des mentions explicites à la « transition juste » apparaissent dans 79 % des soumissions pour les CDN 3.0, alors que dans le cycle précédent elles n'apparaissaient que dans 50 % d'entre elles. Voir BIT, Mapping just transition in NDCs 3.0 - global trends: Insights from 123 countries, Genève : Bureau international du travail, 2025. © ILO.

10 Voir, par exemple, OCDE (2024), Key Issues Note for the 2024 G20 Sustainable Finance Working Group (SFWG), "Advancing Robust, Credible and Just Transition Plans" ; OCDE (2024), « Cartographie des efforts des secteurs public et privé pour assurer une transition juste », Les synthèses de l'OCDE sur le bien-être, l'inclusion et l'égalité des chances, n° 9, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/79ff43a3-fr.

Graphique 3 :

Préparation des entreprises à la transition juste, selon divers indicateurs

	degré d'intégration de la transition juste	dialogue social et interaction avec les parties prenantes	planification pour une transition juste	création d'emplois verts et décents	maintien dans l'emploi et reconversion et/ou montée en compétences	protection sociale et gestion de l'impact social	plaidoyer pour des politiques et une réglementation favorables à une transition juste
entreprises qui remplissent au moins un des quatre critères	25 %	5,3 %	30,8 %	50 %	6,1 %	5,1 %	5,1 %
entreprises qui remplissent deux ou trois des quatre critères	6,6 %	2 %	13,6 %	19,9 %	2,3 %	2,3 %	1,3 %
entreprises qui remplissent les quatre critères	1,5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,3 %

U n**Source :** Datamaran Ltd. (based on an assessment over 2,000 listed companies).

récent Rapport de 2025 comparant les entreprises « zéro émission nette » démontre que seulement 1 % des entreprises se sont pleinement engagées envers les principes de la transition juste et divulguent les informations sur la manière dont elles planifient et font le suivi des progrès réalisés vers la transition juste. Une analyse de la crédibilité et de l'intégrité des plans de transition juste de 2000 entreprises, réalisée par l'Alliance mondiale pour l'analyse comparative et le Laboratoire sur le financement d'une transition juste a conclu récemment que les impacts sociaux demeurent rarement intégrés dans la planification de la transition, tandis que le dialogue social n'est quant à lui presque jamais entrepris.

Seulement 6 % des 399 entreprises évaluées en 2024[11] planifiaient une transition juste ne fût-ce que de manière partielle, et la proportion tombait à 0 % si l'on considérait une mise en œuvre pleine de cette transition, c'est-à-dire la mise en place de mécanismes de dialogue social et l'adoption d'objectifs assortis d'un échéancier précis visant à protéger les travailleurs, les consommateurs et les fournisseurs contre les impacts de la transition vers une économie sobre en carbone (**Graphique 3**). Les Mesures clés de l'OCDE peuvent contribuer à combler ces graves lacunes en matière de politique et de mise en œuvre, en promouvant la transparence et la redevabilité des entreprises tout en leur précisant les attentes. Les sections ci-après mettent en exergue les principaux domaines stratégiques dans lesquels les syndicats peuvent intervenir.

11 Pour un aperçu plus complet de ces entreprises, consulter Home | World Benchmarking Alliance

3. Faire levier sur les Mesures clés de l'OCDE pour que la conduite responsable des entreprises fasse progresser la transition juste

Compte tenu des graves lacunes décrites ci-dessus en matière de politiques tout comme de mise en œuvre, il est essentiel de faire en sorte que les syndicats :

EXIGENT	la participation à part entière des syndicats dans les processus de planification et de mise en œuvre de la transition juste ;
FAVORISENT	l'adoption rapide de plans de transition juste (PTJ) fondés sur des indicateurs détaillés ;
SURVEILLENT	la mise en œuvre de ces plans et leur pleine intégration dans les cadres de diligence raisonnable des entreprises ;
SOIENT ACTIVEMENT IMPLIQUÉS	lorsqu'un désengagement envers un fournisseur est envisagé par une entreprise en raison des impacts environnementaux des activités concernées ;
EXIGENT	la mise en place de mécanismes appropriés de réclamation et de réparation si des violations des droits du travail surviennent dans le contexte de la transition écologique.

3.1. La négociation collective doit être au cœur des politiques de transition juste

Le dialogue social et la négociation collective sont essentiels à une transition véritablement juste et se trouvent au cœur des Principes directeurs de l'OIT de 2015. L'obligation faite aux entreprises d'interagir de manière significative avec les parties prenantes, y compris les travailleurs et leurs représentants, est également une des caractéristiques centrales des Principes directeurs de l'OCDE.

Les Principes directeurs de l'OCDE enjoignent les entreprises à « s'engager de façon constructive auprès des parties prenantes concernées ou de leurs représentants mandatés dans le cadre de l'exercice du devoir de diligence et leur donner la possibilité de faire valoir leurs points de vue concernant les activités susceptibles de les affecter de manière significative [...]. » (Principes directeurs de l'OCDE, chapitre II, § 15) L'engagement de façon constructive auprès des parties prenantes « repose sur une collaboration bilatérale, menée de bonne foi par l'ensemble des participants et qui prend en compte l'avis des parties prenantes ». (Principes directeurs de l'OCDE, chapitre II, § 28 du commentaire).

Les Mesures clés de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises en faveur d'une transition juste stipulent explicitement que « les attentes en matière d'engagement sont établies dans les conventions internationales », et que « les Conventions n°87 and n°98 de l'OIT reconnaissent que les interactions avec les syndicats légitimes et les représentants des travailleurs ne doivent pas être contournées en faveur d'autres formes de dialogue avec les travailleurs et que la liberté syndicale et le droit de négociation collective doivent être respectés » (p. 20 [NDT : de la version anglaise, seule disponible au moment de la rédaction de la présente note]).

Il existe de nombreux exemples de conventions collectives à partir desquelles il est possible et il convient de travailler. Certains de ceux que nous présentons plus bas pourront être une référence utile pour une action à l'avenir **(voir Annexe 1)**. Cette liste n'étant pas exhaustive, vous pourrez trouver des informations complémentaires et d'autres exemples dans les bases de données et outils de suivi ci-après :

- La CSI a lancé une Base de données sur la transition juste et IndustriALL Europe a mis sur pied un site web dédié à la transition juste qui regroupe des initiatives menées au niveau européen ou bien de l'entreprise.
- Tant l'OIT que IndustriALL entretiennent des bases de données recensant les accords d'entreprises transnationales, notamment les accords-cadres internationaux.
- Pour un ensemble plus complet de conventions collectives, la base de données WageIndicator propose d'utiles options de recherche par pays et permet aux usagers de faire un suivi de thématiques spécifiques telles que les « Nouvelles technologies et les Clauses vertes ».
- Le portail de l'OIT sur les politiques de transition juste, Just Transition Policy Gateway, est une plateforme mondiale de connaissances présentant les politiques, les accords et les autres initiatives pertinents.
- Il est également conseillé de consulter les bases de données juridiques nationales officielles. En France, par exemple, la plateforme Légifrance permet aux utilisateurs de faire une recherche à partir de termes spécifiques (comme « transition écologique » ou « transition juste ») et de filtrer les résultats pour obtenir les accords de branche et les conventions collectives. De même, aux États-Unis, le site Online Public Disclosure Room permet d'accéder à un large éventail de conventions collectives des secteurs privé et public.

3.2. Négocier les plans de transition juste

Les Principes directeurs de l'OCDE prévoient que « les entreprises devraient mener leurs activités en tenant dûment compte de la nécessité de protéger l'environnement et, de cette façon, les travailleurs, les communautés et la société en général, en évitant les impacts négatifs sur l'environnement et en les traitant, ainsi qu'en contribuant à l'objectif plus large de développement durable » (Principes directeurs de l'OCDE, chapeau du chapitre VI). Le commentaire précise en outre : « il est important que les entreprises évaluent et traitent les impacts sociaux dans le cadre des activités qu'elles mettent en œuvre pour la gestion environnementale et l'exercice du devoir de diligence et qu'elles prennent des mesures pour prévenir et atténuer ces impacts tant lors de l'abandon de pratiques dommageables pour l'environnement, que lors de la transition vers des secteurs industriels ou des pratiques plus vertes, telles que l'utilisation d'énergies renouvelables. » (Principes directeurs de l'OCDE, chapitre VI, § 70 du commentaire).

Ces éléments, qui s'ajoutent aux dispositions mentionnées au paragraphe 3.1, constituent une importante base juridique sur laquelle les syndicats peuvent s'appuyer pour plaider en faveur de l'adoption de robustes plans de transition juste au niveau de l'entreprise et de sa chaîne d'approvisionnement, élaborés en consultant les syndicats. Les Mesures clés de l'OCDE soulignent en outre que les entreprises devraient décloisonner leurs opérations (et rapprocher, entre autres, les unités chargées des droits humains et de l'action pour le climat) et interagir avec une ample palette d'acteurs, dont les travailleurs, en vue d'élaborer des politiques et stratégies de transition intégrées, assorties de plans et d'indicateurs de performance (page 10).

D'aucuns pourraient avancer que la transition juste est difficile à mesurer, à suivre et à contrôler, à la différence d'autres objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance. De récents exemples tendent toutefois à démontrer le contraire ; divers ensembles d'indicateurs ont été définis afin de permettre aux entreprises d'élaborer des plans de transition juste interopérables, applicables et mesurables. Parmi eux :

- Shift Just Transition Metrics (mai 2026) présente un ensemble récent et complet de 19 indicateurs quantitatifs pour aider à mesurer l'impact sur les personnes, y compris les travailleurs et les communautés, des actions pour faire face au changement climatique[12].
- Le Laboratoire sur le financement d'une transition juste a lui aussi mis au point des indicateurs détaillés pour mesurer la transition juste, en 2024. La Taskforce sur les plans de transition (TPT), mise en place par le gouvernement britannique durant la COP26, a commandé un rapport intitulé « Putting People at the Heart of Transition Plans: key steps and metrics for issuers » (Placer les personnes au cœur des plans de transition : étapes clés et indicateurs à l'intention des planificateurs). Outre l'évaluation des cadres existants, le rapport recense l'ensemble des indicateurs établis et des bonnes pratiques susceptibles d'étayer l'élaboration et l'amélioration des plans de transition.
- Bien que ne ciblant pas exclusivement les impacts sociaux de la transition écologique, la Taskforce sur les inégalités et la divulgation des informations financières en lien avec le social (TISFD) a mis au point un Cadre de recommandations concernant la divulgation, par les entreprises et les institutions financières, d'informations relatives aux personnes.

3.3. Intégrer les objectifs de la transition juste aux six étapes du devoir de diligence

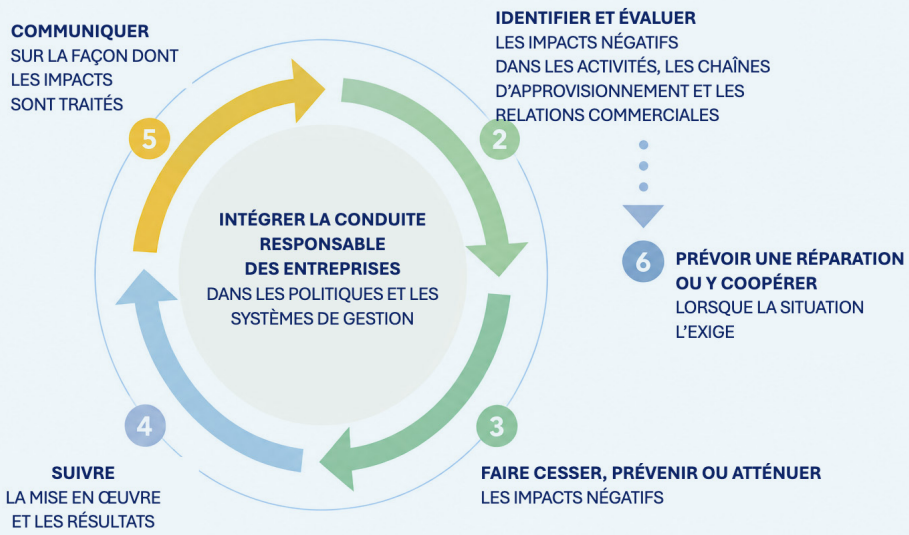
Les Principes directeurs de l'OCDE soulignent que « les impacts négatifs sur l'environnement sont souvent étroitement liés à d'autres sujets abordés par les Principes directeurs, tels que la santé et la sécurité, les impacts sur les travailleurs et les communautés, l'accès aux moyens de subsistance ou les droits fonciers » et que « l'exercice du devoir de diligence en matière environnementale et la gestion des impacts négatifs sur l'environnement impliqueront souvent de prendre en considération plusieurs priorités environnementales, sociales et de développement ». (Principes directeurs de l'OCDE, chapitre VI, § 70 du commentaire)

Le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, adopté en 2018, décrit la manière dont les entreprises devraient mettre en œuvre le devoir de diligence découlant des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises. Le processus de diligence fondé sur les risques repose sur six ensembles de mesures **(voir le graphique 4)**.

12 Ces indicateurs ont été définis par Just Transition Metrics / Resources / People and Climate Action in Private Markets (PCAP)

Graphique 4 :

Processus du devoir de diligence de l'OCDE



Source : OCDE

Chacun de ces ensembles de mesures peut se traduire en actions pratiques permettant de mettre en œuvre une transition juste :

01 Prendre en compte les principes de la CRE dans les politiques et systèmes de gestion de l'entreprise.



Pour affronter les enjeux du changement climatique, les entreprises et leurs fournisseurs doivent prendre en compte, dans leurs plans de transition, les considérations sociales et la dimension de la transition juste et décrire les incidences de leurs activités sur l'environnement. Ces politiques doivent être à la disposition de tous et divulguées aux travailleurs et communautés les plus à même d'être affectés par d'éventuelles pertes d'emploi ou restructurations. Elles doivent également porter sur de nouveaux emplois décents et de qualité, sur l'acquisition de compétences, sur la reconversion et la formation professionnelles, sur le dialogue social et la négociation collective, et sur la possibilité de réparer les dommages dans le cadre de la transition écologique de l'entreprise. Les travailleurs et leurs syndicats devraient appeler à la création de groupes interfonctionnels au niveau de l'entreprise afin d'éviter tout cloisonnement opérationnel (voir la Mesure clé 1), à la tenue d'un dialogue social constructif et de négociations collectives (voir la Mesure clé 3 et le paragraphe 3.1 ci-dessus) et à la mise en place de procédures adéquates de réclamation (voir le paragraphe 3.5 ci-dessous).

02 Identifier et évaluer les impacts négatifs réels ou potentiels.



Il est impératif que les entreprises identifient et dressent un panorama complet des impacts négatifs de leurs activités, et les classent par gravité. Pour ce faire, les entreprises doivent détecter où se posent les risques liés à la transition pour les travailleurs, tels que les pertes d'emploi ou l'apparition de conditions de travail dangereuses, ayant le plus de probabilités de survenir. Elles doivent également divulguer une évaluation transparente de l'impact environnemental et des émissions de gaz à effet de serre associées à chacune de leurs activités. Chose cruciale : cet aspect doit inclure la consultation des travailleurs et des parties prenantes affectées concernant les risques, et une interaction continue avec eux lorsque des mesures spécifiques sont proposées. Les risques et les mesures doivent faire l'objet d'une hiérarchisation, c'est-à-dire que les incidences les plus graves, comme le désengagement, doivent être prioritaires par rapport à celles qui sont moins importantes, comme une perturbation temporaire. Il faut également mettre en avant la vulnérabilité de groupes particulièrement affectés par la transition écologique, à savoir : les femmes, les travailleurs de l'économie informelle, ceux de régions dont l'économie est peu diversifiée, les populations autochtones, etc.

03 Faire cesser, prévenir ou atténuer les impacts négatifs.



Comme précisé dans les Principes directeurs de l'OCDE, « il est important que les entreprises évaluent et traitent les impacts sociaux dans le cadre des activités qu'elles mettent en œuvre pour la gestion environnementale et l'exercice du devoir de diligence (…) et qu'elles prennent des mesures pour prévenir et atténuer ces impacts tant lors de l'abandon de pratiques dommageables pour l'environnement, que lors de la transition vers des secteurs industriels ou des pratiques plus vertes, telles que l'utilisation d'énergies renouvelables » (Principes directeurs de l'OCDE, chapitre VI, § 70 du commentaire). Cette dimension sociale ne saurait être considérée comme un ajout à faire sur le tard, après avoir mis en place les politiques environnementales. Concrètement, l'aspect social exige de mettre en place des stratégies intégrées de transition juste (voir le paragraphe 3.2 ci-dessous), qui prennent en compte à la fois les impacts négatifs sur l'environnement et les effets sur l'emploi, les conditions de travail et les droits humains. Cela passe par l'élaboration d'une feuille de route comportant des objectifs ambitieux en matière de création et de maintien d'emplois, y compris au moyen de la reconversion professionnelle et d'investissements dans des emplois verts et décents, et par un traitement prioritaire des risques les plus graves. À ce titre, il est essentiel de consulter et de dialoguer de façon continue avec les travailleurs et les syndicats, tant lors de la planification de la transition que durant sa mise en œuvre (voir paragraphe 3.1 ci-dessus).

05 Communiquer sur la façon dont les impacts sont traités.



Au-delà du suivi de la mise en œuvre des politiques de transition juste et de leurs résultats, il convient que les entreprises en publient les résultats, précisant les risques détectés, les critères utilisés pour établir les priorités et les mesures prises pour prévenir, traiter et atténuer ces risques. Les données de référence doivent être communiquées aux travailleurs et à leurs syndicats en toute transparence. L'ensemble des politiques doit faire l'objet d'une communication claire et aisément accessible aux travailleurs et à leurs organisations, en ligne et sur place. Les entreprises doivent maintenir un dialogue direct et constant avec les travailleurs, les syndicats et d'autres détenteurs de droits susceptibles d'être affectés, en particulier dans les cas où des atteintes aux droits humains sont possibles.

04 Suivre la mise en œuvre et les résultats.



Il convient d'utiliser des systèmes de mesure et des indicateurs transparents et comparables pour évaluer et faire le suivi de l'avancement des plans de transition, en coopération avec les travailleurs et leurs syndicats. Cela passe par le recours aux cadres existants en matière de publication des informations, comme indiqué plus haut (voir paragraphe 3.2). Il faut également une transparence dans les relations d'affaires tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

06 Permettre une réparation



En consultation avec les travailleurs, les syndicats et d'autres détenteurs de droits, les entreprises doivent corriger et remédier à leurs actions en matière d'environnement lorsque celles-ci ont des impacts sociaux négatifs tels que des pertes d'emplois, des pertes de moyens de subsistance ou des violations des droits du travail, y compris une exposition à des conditions de travail dangereuses. Elles doivent envisager la gamme entière de réparations appropriées, ne se contentant pas d'une solution temporaire mais prévoyant des mesures tournées vers l'avenir telles que des reconversions professionnelles et l'accès à des opportunités de travail décent. En parallèle, les entreprises doivent prévoir des indemnités et un soutien durant la transition dans l'emploi, la protection sociale étant une priorité centrale. En outre, des mécanismes de réparation doivent être établis en consultation avec les travailleurs, y compris des systèmes de plaintes et de réclamations pour ce qui a trait aux plans de transition. Les entreprises doivent également coopérer avec les Points de contact nationaux (PCN) et d'autres mécanismes légitimes lorsque des réclamations sont déposées.

3.4. Un désengagement responsable dans le contexte de la transition juste

L'impérieuse nécessité d'accélérer l'action pour le climat et de se tourner vers des économies vertes pourrait avoir des répercussions significatives sur les emplois et les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement. Des études ont conclu que 78 % des EMN interrogées prévoyaient de quitter leurs fournisseurs (en mettant fin à la relation contractuelle ou en désinvestissant) si ceux-ci entravaient leur plan de transition, par exemple en refusant d'atténuer des risques spécifiques avant 2025. 15 % des EMN ont déjà commencé à le faire[13].

Les Mesures clés de l'OCDE soulignent cependant que le désengagement ne devrait être envisagé qu'en dernier recours, et être assorti de mesures correctives appropriées. Elles indiquent de surcroît que suivre « un processus progressif menant à un désengagement peut aider une entreprise à déterminer s'il existe une possibilité raisonnable d'amélioration » (page 37 [NDT : de la version anglaise]). Concrètement, cela implique de s'appuyer sur des critères transparents et des données objectives « en consultation des relations d'affaires et parties prenantes pertinentes, y compris les travailleurs et leurs organisations ».

Les Principes directeurs de l'OCDE soulignent que « lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs travailleurs, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, [les entreprises devraient] en avertir dans un délai raisonnable les représentants des travailleurs affectés et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum les effets défavorables de ces changements. » (Principes directeurs de l'OCDE, chapitre V, § 6)

Par conséquent, le désengagement ne peut être considéré comme étant « responsable » que si les conditions minimales suivantes sont remplies :

01 CONSULTATION PRÉALABLE.

Un désengagement ne saurait être considéré comme responsable en l'absence de consultation préalable approfondie des travailleurs et de leurs représentants. Les syndicats doivent d'emblée être associés au processus de transition et ce, à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement. Il convient de prendre note des préoccupations des travailleurs et de leurs priorités en matière de politiques, en particulier celles des personnes qui seront le plus exposées, puis de les communiquer et d'en débattre avec les acheteurs, les marques et les sociétés mère, selon le cas.

02 ÉVALUATION DES SOLUTIONS ALTERNATIVES.

Alors que dans certains cas il pourra être impossible d'éviter le désengagement, les syndicats devraient être activement associés à la recherche de solutions alternatives, y compris la reconversion des infrastructures, l'aménagement des activités (notamment à la suite de transferts de technologie) ou le repositionnement des activités, par exemple au moyen de programmes de reconversion professionnelle. Plutôt que de se désengager de leurs activités existantes, les entreprises devraient s'attacher tout d'abord à mettre en œuvre des mesures de reconversion et d'amélioration opérationnelle visant à réduire leur impact sur l'environnement, à accroître leur efficacité énergétique et à améliorer les résultats sociaux et sanitaires.

03 INDEMNISATION ET RÉPARATIONS.

Dans les cas où le désengagement est inévitable, il convient d'en atténuer l'effet en recourant au dialogue social pour négocier des mesures adéquates d'indemnisation et de réparation. Cela peut passer par l'élaboration conjointe, avec l'appui des autorités publiques, de plans de mesures correctives qui tiennent compte des répercussions sociales et économiques du désengagement, qui créent de nouvelles opportunités économiques et d'emploi, garantissent le droit des travailleurs à un emploi décent et favorisent le plein emploi, conformément à la Convention 122 de l'OIT. En outre, des mesures de réparation financière doivent être mises en place en soutien aux travailleurs et communautés affectés, prévoyant des ressources suffisantes pour faciliter les transitions, par exemple des reconversions professionnelles et l'accès à une protection sociale.

13 Standard Chartered (2021), Carbon Dated: the net-zero supply chain revolution, https://www.sc.com/en/campaigns/carbon-dated/.

3.5. Mécanisme de réclamation : faire avancer la transition juste grâce aux PCN

Les Points de contact nationaux (PCN) pour la conduite responsable des entreprises constituent le mécanisme de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE et existent dans chacun des 52 pays ayant adhéré à cet instrument[14]. Au cours des dernières décennies, les PCN ont agi comme un important mécanisme de réclamation pour les travailleurs et les syndicats qui demandent réparation lorsque surviennent des violations des droits du travail[15]. Le Guide du TUAC dispense des conseils pratiques aux syndicats souhaitant déposer une réclamation auprès d'un PCN[16].

À mesure que la crise climatique s'accélère, un nombre croissant de réclamations déposées auprès des PCN concernent la responsabilité des entreprises en matière de changement climatique, de pollution ou de perte de biodiversité. Pour l'heure, aucun cas n'a été soumis portant sur les répercussions sociales négatives de la politique d'une entreprise en matière de climat.

Selon l'Outil de suivi des procédures judiciaires relatives à la transition juste du Centre pour les droits humains et les entreprises, le nombre d'affaires concernant la transition juste portées devant les tribunaux nationaux ou régionaux a sensiblement augmenté au cours des dernières années, et les syndicats devraient voir les PCN comme une option concrète dans les cas de violations des droits du travail survenant dans le contexte de la transition verte. Le document de l'OCDE sur les Mesures clés donne des orientations utiles et des exemples illustrant la façon dont la conduite d'une entreprise peut enfreindre les Principes directeurs de l'OCDE et porter atteinte aux principes d'une transition juste.

POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR LES PROCÉDURES DES PCN ET SUR LA MANIÈRE DE DÉPOSER UNE RÉCLAMATION, VEUILLEZ PRENDRE CONTACT : TUAC@TUAC.ORG.

14 Pour consulter la liste des PCN : National Contact Points for Responsible Business Conduct | OECD

15 Se reporter à la base de données sur les PCN hébergée par l'OCDE [NDT : en anglais seulement] : National Contact Points for Responsible Business Conduct Database | OECD

16 TUAC, 2026, Trade Union Guide – Guide à l'intention des syndicats

Annexe 1

Liste non exhaustive des accords-cadres internationaux et des conventions collectives (par ordre chronologique) :

ACCORD	PARTIES	RÉGION	DESCRIPTION
Joint Environment and Climate Change Agreement (2016)	**Stockport Metropolitan Borough Council / Stockport LG UNISON**	Royaume-Uni	Cet accord définit une approche commune en faveur d'une transition juste et équitable, en mettant l'accent sur la coopération et la forte implication des salariés dans l'ensemble des mesures et des dimensions de la transition climatique.
Global Framework Agreement on Social Responsibility (2019)	**Siemens Gamesa / IndustriALL**	Monde	L'accord sur la responsabilité sociale appelle à un alignement sur les Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste et engage les signataires à la poursuite du dialogue social.
INSIEME - Industrial Relations model to support the energy transition process (2020)	**ENI/ Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL**	Italie	Le protocole, signé par les centrales syndicales italiennes, appelle à un nouveau modèle de relations industrielles à l'appui du processus de transition énergétique. Le mémorandum d'entente met en avant le dialogue social et la coopération en tant qu'outils essentiels pour tirer le meilleur parti de la transition.
Industrial Transformation Agreement (2021)	**Korean Metal Industry Employers' Association / KMWU**	Corée du Sud	L'accord couvre les transformations numérique et climatique et prévoit des mesures pour garantir la sécurité de l'emploi et le travail décent, proposer des formations à l'appui de l'adaptation aux nouvelles technologies, faire face au changement climatique et promouvoir un traitement équitable dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. En outre, un organe paritaire (syndicat-direction) sera mis en place sur le lieu de travail afin d'élaborer et de mettre en œuvre les plans de transformation.
GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS : PRÉPARER L'AVENIR ET ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DU GROUPE SANOFI EN FRANCE (2022)	**Sanofi / CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT**	France	Sanofi et les syndicats ont conclu une convention collective pour répondre à la progression de la transition écologique. L'accord établit un cadre pour la gestion des métiers et des compétences qui inclut des mesures visant à renforcer la mobilité professionnelle interne, à protéger les emplois mis en péril par la transition, à soutenir la planification des compétences et à faciliter le maintien dans l'emploi des salariés seniors.
Global Framework Agreement on social responsibility and sustainable development (2022)	**Solvay Group / IndustriALL**	Monde	La multinationale de la chimie et IndustriALL ont signé un nouvel accord-cadre amélioré, qui met en avant l'importance du dialogue social, l'appui aux travailleurs et la création d'emplois décents au cours du processus de transition juste.

Global Framework Agreement on Fundamental Rights and ENGIE's Social Responsibility (2022)	**ENGIE / BWI, IndustriALL, PSI, CGT, CFE-CGC, CFDT, FO**	Monde	Lors du renouvellement de l'accord, l'entreprise a reconnu la nécessité d'accélérer la transition vers une économie « zéro net » assortie de mesures telles que la protection sociale, l'évolution des compétences et le redéploiement des effectifs. L'accord établit en outre un « Forum mondial », organe de dialogue entre l'employeur et les salariés pour aborder la stratégie d'ENGIE et faire le suivi et le contrôle de l'accord.
Global Framework Agreement (2023)	**Aker / IndustriALL, Fellesforbundet, Tekna, NITO**	Monde	Les syndicats et la société d'investissement industriel ont conclu un accord décrivant les principales mesures en faveur d'une transition juste. Parmi celles-ci, la création d'emplois nouveaux et décents, l'accompagnement des transitions professionnelles et la promotion du dialogue social.
V Agreement for Employment and Collective Bargaining (2023)	**CEOE, CEPYME / CCOO, UGT**	Espagne	Cette convention collective nationale espagnole reconnaît l'importance de la participation pour parvenir à une transition juste. L'accord contient aussi une partie sur la transition écologique, qui met en exergue ses répercussions potentielles sur l'emploi et la nécessité de passer par la négociation collective pour identifier et mettre en œuvre les solutions appropriées.
Future Collective Agreement (2024)	**Bosch Mobility / IG Metall**	Allemagne	Dans cet accord, les parties définissent la voie à suivre pour une transition écologique en renforçant la participation des travailleurs à la planification stratégique et économique de l'entreprise et en garantissant la sécurité de l'emploi jusqu'à fin 2027.
Extra-conventional agreement (2024)	**Glencore, Carbones del Cerrejón / Sintracarbón**	Colombie	Outre la signature d'une convention collective, le syndicat colombien des mineurs de charbon a négocié un accord extra-conventionnel qui permet aux travailleurs de participer directement, au sein d'un organe paritaire, au processus de fermeture de la mine.
National Collective Agreement (2025)	**Confindustria Energia/ Filctem CGIL, Femca CISL, ULITEC**	Italie	Le renouvellement de la convention collective du secteur de l'énergie et du pétrole renforce l'organe paritaire sur la transition énergétique et met l'accent sur le développement des compétences et le bien-être des travailleurs.
Ipotesti Accordo Rinnovo CCNL (2025)	**Federchimica, Farmaindustria / Filctem CGIL, Femca CISL, Ultec UIL**	Italie	Le renouvellement de la convention collective nationale italienne pour l'industrie chimique et pharmaceutique renforce la participation des travailleurs à la stratégie d'entreprise et améliore le développement des compétences dans le contexte de la transformation numérique et écologique.
Accord mondial sur la responsabilité sociale et environnementale (2025)	**EDF Group / IndustriALL, PSI**	Monde	Le Groupe EDF s'engage à effectuer une transition juste conforme aux Principes directeurs de l'OIT, y compris avec des mesures visant à assurer la qualité de l'emploi, des salaires équitables, la reconversion des effectifs et la création de nouveaux emplois.

Collective Labour Agreement - Joint Committee for the Clothing and Garment Industry (2025) -	**Employers' federation Creamoda/ABVV-De Algemene Centrale, ACV-Metea, and ACLVB**	Belgique	Accord conclu entre la fédération patronale et les trois syndicats représentatifs relevant de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, portant sur la formation et l'emploi, y compris la contribution spécifique des employeurs au fonds de garantie sociale pour les salariés.
Global Framework Agreement on International Industrial Relations, Corporate Social Responsibility and a Just Transition (2026)	**ENI / Femca CISL, UILTEC, industriALL**	Monde	L'accord renouvelé reconnaît le dialogue social comme un instrument essentiel pour le processus de transition énergétique d'ENI et met l'accent sur une « approche centrée sur la personne » pour la transition juste.

Trade Union
Advisory Committee
to the OECD

TUAC

Commission syndicale
consultative
auprès de l'OCDE

Bluesky: @tuac.bsky.social

Linkedin: https://www.linkedin.com/company/tuac/

Twitter: @TUACOECD

Site web : www.tuac.org

Courriel : tuac@tuac.org

