



Trade Union  
Advisory Committee  
to the OECD  
Commission  
*syndicale consultative  
auprès de l'OCDE*

BASED IN PARIS 2018  
FOUNDED IN LONDON 1948

## **ÉVALUATION PAR LE TUAC DE LA STRATÉGIE DE L'EMPLOI DE L'OCDE RÉVISÉE:**

### **LES OBJECTIFS SONT BONS, LA STRATÉGIE AMBIGUË**

Paris, 28 May 2018

#### **Résumé analytique de l'évaluation réalisée par le TUAC**

Le principal atout de la Stratégie révisée pour l'emploi de l'OCDE, qui sera soumise pour approbation à la réunion du Conseil au niveau des ministres de l'OCDE de 2018, est qu'elle élargit l'approche de l'Organisation. En effet elle ne porte plus uniquement sur la quantité, mais aussi sur la qualité des emplois, et elle vise des résultats plus égalitaires. Outre ses messages très utiles concernant la politique macroéconomique tournée vers la demande, l'OCDE reconnaît désormais explicitement la valeur et les bienfaits des institutions du marché du travail que sont les salaires minimum, la négociation collective, la protection de l'emploi et les systèmes d'allocations-chômage.

Cependant, en même temps, la nouvelle Stratégie pour l'emploi et sa logique sous-jacente ne s'écartent pas de la vision traditionnelle de l'OCDE qui consiste à favoriser la flexibilité du marché du travail. Ainsi, en dépit des évolutions positives au niveau des objectifs et des principes généraux, certaines de ses recommandations politiques vont à l'encontre des objectifs déclarés d'emplois de meilleure qualité et de moins d'inégalité. Ceci vaut en particulier pour les recommandations sur les salaires minimum et sur la négociation collective. Dans l'ensemble, cette disparité rend la nouvelle Stratégie pour l'emploi ambiguë, et autorise les décideurs politiques à choisir à leur guise le type d'orientation politique.

Le TUAC et ses affiliées vont effectuer un suivi minutieux de la mise en œuvre de la nouvelle Stratégie pour l'emploi en vue de mettre en avant un programme politique qui tienne en bride toute flexibilité excessive du marché du travail, afin de rééquilibrer la relation travailleur-employeur après des décennies d'affaiblissement de la position de négociation des travailleurs. Ce suivi se fera de la manière suivante :

- Mise en avant du rôle clé dévolu à la coordination de la négociation collective afin que la dynamique salariale s'aligne sur les objectifs macroéconomiques tels qu'atteindre une plus grande résilience, éviter un conflit avec les banques centrales sur la stabilité des prix et déclencher une reprise menée par les salaires. C'est par la négociation collective, et non par davantage de flexibilité salariale négociée strictement au niveau de l'entreprise, que l'on pourra progresser dans ce sens.
- Promotion du rôle joué par des salaires minimum consistants et par la négociation collective pour faire diminuer les inégalités et encourager les employeurs à investir dans des lieux de travail productifs.
- Mise en exergue du fait que la flexibilité des contrats de travail est souvent allée trop loin et entrave de ce fait l'innovation au lieu de la soutenir.
- Mise en exergue des bienfaits des systèmes de protection des emplois qui font la promotion de relations d'emploi stables.
- Pression en faveur de politiques macroéconomiques anticycliques et de règles souples de politique budgétaire en vue d'atténuer les fluctuations de la demande et l'impact des ralentissements économiques sur l'emploi.