

Commission de liaison avec les organisations internationales non gouvernementales

Document de travail du TUAC – « Croissance et responsabilités pour aujourd’hui, des transitions justes dès demain »

Le lundi 10 décembre 2018, 15h-18h, Centre de conférences de l’OCDE, Paris

Pour plus d'informations, veuillez contacter :

[Carol Guthrie](#), Chef des relations publiques et des médias (PAC/PAM)

[Gráinne Mooney](#), Coordinatrice des relations publiques (PAC/PAM)

JT03440685

Croissance et responsabilités pour aujourd'hui, des transitions justes dès demain

Session 1. Ramener nos économies sur le chemin d'une croissance robuste, veiller à la responsabilité des entreprises

1. Il y a de cela dix ans, on pouvait lire dans le document du TUAC à l'intention de la réunion de la Commission de liaison que « *l'élément déclencheur [de la crise financière de 2008] a été le modèle de croissance insoutenable qui a prévalu dans les économies de l'OCDE ces dix dernières années : un modèle qui était fondé non pas sur l'économie réelle et la croissance des salaires en ligne avec les gains de productivité, mais sur la consommation et l'investissement financés par la dette et le taux d'endettement excessif du secteur privé.* »¹ Ce document faisait également état de « *la généralisation des arbitrages réglementaires entre juridictions* » et de « *[la] gouvernance actionnariale et un court-termisme des entreprises s'attaquant à l'intégrité des marchés et aux intérêts à long terme des parties prenantes.* » Dix ans plus tard, il y a lieu de constater la prévalence de ce même modèle insoutenable. L'écart entre la hausse des salaires et celle de la productivité se poursuit, nos économies continuent de dépendre de l'endettement, public ou privé, et s'il est vrai que sur certains aspects la responsabilité des entreprises a progressé (notamment grâce au programme de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises), les décideurs politiques doivent encore se l'approprier pleinement en établissant pour cette conduite un cadre global unique.

1.1. Ce qui ne va pas avec la « reprise » actuelle, et comment redresser la barre

2. Les modèles de croissance de l'après-crise sont très modestes, fragiles et volatiles. La croissance moyenne dans les pays de l'OCDE se situe à +2 %, presque moitié moins que la tendance sur le long terme d'avant la crise. L'on observe des signaux inquiétants selon lesquels cette croissance aurait déjà atteint son sommet et qu'un nouveau ralentissement se dessine, ou aurait déjà démarré. À court terme, ce ralentissement pourrait être lié en partie aux « guerres commerciales », mais il a aussi d'autres causes, plus profondes.

L'orthodoxie d'avant la crise

3. La crise financière a signalé l'échec de l'orthodoxie d'avant la crise. Or, les décideurs politiques continuent d'agir avec *les mêmes repères d'avant la crise*. La réapparition du concept de NAIRU (sigle anglais pour taux de chômage non accélérateur d'inflation) dans les récents travaux de l'OCDE témoigne du retour à l'orthodoxie d'avant la crise. En utilisant le NAIRU, les décideurs politiques courent le risque de centrer leur attention sur les pressions inflationnistes et de s'éloigner de leurs objectifs de croissance et d'emploi. Le danger étant de retirer trop tôt le soutien à la demande globale. L'on laisserait alors s'échapper des possibilités d'intégrer dans le marché de l'emploi davantage de travailleurs qui sont encore exclus, de créer plus d'emplois, d'enclencher un marché du travail « à haute pression » qui stimule l'investissement et la productivité... en bref, de nous faire retrouver les niveaux de vie auxquels on serait en droit de s'attendre sur la base des tendances d'avant la crise. Compte tenu de l'inflation sous-jacente qui se maintient encore à des niveaux modestes, et de la dynamique salariale qui reste encore étonnamment

faible, la crainte d'un regain excessif de l'inflation est injustifiée. Et elle pourrait mener à un durcissement exagéré de la politique monétaire, qui dans les faits ferait exploser de nouvelles bulles financières, aboutissant ainsi à une nouvelle crise.

4. En dépit de l'engagement du G20 à effectuer des réformes financières, les vulnérabilités financières demeurent. Les niveaux d'endettement sont plus élevés (dette des sociétés non financières, dette du secteur public, dette des marchés émergents), parfois même sensiblement plus élevés par rapport aux niveaux d'avant la crise. Et s'il est vrai que des réformes du secteur bancaire ont bien été mises en œuvre, elles n'ont pas diminué les risques mais les ont plutôt déplacés des bilans officiels vers le secteur bancaire parallèle, alors que nombre d'institutions financières à finalité sociale, telles que les caisses de retraite et les sociétés d'assurance, y sont exposées.

Une crise du travail

5. La résurgence de l'orthodoxie d'avant la crise risque aussi de déboucher sur une nouvelle série de réformes structurelles, ce qui affaiblirait encore davantage la position de négociation des travailleurs (démantèlement de la protection de l'emploi, décentralisation de la négociation). Ceci serait à tout le moins inapproprié en cette période de stagnation des salaires, de déclin de la part du travail dans les revenus, de hausse de l'insécurité de l'emploi et d'inégalités prononcées et qui se creusent encore. La crise nous a laissé de profondes cicatrices. Les niveaux de vie continuent de rester en-deçà des prévisions d'avant la crise financière. Les inégalités se sont approfondies. Au cours des dix dernières années, les salaires médians dans le secteur marchand ont stagné, alors que les ménages situés dans les déciles inférieurs en matière de revenus ont vu leur situation reculer encore dans au moins 14 pays de l'OCDE.

6. Il est tout aussi important de constater que la reprise de l'emploi suite à la crise s'est effectuée en raison d'une prolifération de contrats de travail précaires, allant des contrats « zéro-heures » aux contrats à la demande en passant par le travail indépendant déguisé. Le taux de travail à temps partiel subi reste élevé, en particulier en Europe, et les taux de participation de la main-d'œuvre sont toujours en-dessous de leurs niveaux d'avant la crise dans de nombreux pays, dont les États-Unis, il reste plus de ressources à exploiter sur le marché de l'emploi que ne le laissent entendre les titres sur le taux de chômage. Les taux de chômage des travailleurs les plus âgés ont diminué, mais en revanche les taux concernant les jeunes dans tous les pays de l'OCDE doivent encore baisser. D'une certaine manière, la crise du chômage est devenue la crise des emplois de qualité, ce qui souligne une fois de plus que l'on ne croit plus à la vision du « travail comme étant la meilleure manière de quitter la pauvreté ».

Le risque d'une « désintégration » multilatérale

7. La montée des formes unilatérales de protectionnisme commercial et des investissements pose de graves préoccupations pour la croissance ainsi que pour le fondement même du multilatéralisme. Cependant, le protectionnisme unilatéral est un symptôme, pas une cause. Depuis l'après-guerre et l'avènement des institutions de Bretton Woods, le multilatéralisme s'est éloigné d'un exercice coopératif entre nations pour tendre vers le jeu de la compétitivité qui fait s'affronter, à l'échelle mondiale, les États et leurs travailleurs. C'est ce modèle qui a empêché la convergence de modèles de croissance dans toutes les économies. Au contraire, il a contribué à la juxtaposition de deux extrêmes : d'une part, les économies de marché non réglementées, et d'autre part les économies étatisées des régimes autoritaires.

8. Un nouvel ordre du jour progressiste est nécessaire en matière de commerce et d'investissement, qui se tourne vers une cohérence politique effective et vers le respect des droits de l'homme et du travail, des normes environnementales et en matière d'intégrité, tout en préservant le droit de réglementer et de se défendre contre la concurrence déloyale. Dans cette ligne de raisonnement, la déclaration presque consensuelle de la dernière Réunion du Conseil ministériel appelle l'OCDE « à faciliter le dialogue [...] sur les liens entre la politique commerciale et la conduite responsable des entreprises, l'environnement, les normes du travail et l'autonomisation économique des femmes ».

Recommandations du TUAC

9. Le TUAC appelle aux actions suivantes :
- Dans le but d'empêcher un nouveau ralentissement mondial et de mettre un terme à une dépendance excessive à l'argent facile, l'OCDE devrait prôner la « demande poussée par les revenus » plutôt que la « demande par l'endettement », restaurer le plein-emploi en tant qu'objectif stratégique central, et lancer une action collective pour une politique coordonnée de relance budgétaire, à combiner avec des mesures de politique monétaire pour l'étayer.
 - La normalisation de la politique monétaire devrait se faire graduellement et sans être dictée par une vision erronée de la pression inflationniste. L'assouplissement quantitatif devrait être remplacé par un « soutien quantitatif à l'investissement public ».
 - Réduire l'écart entre les gains de productivité et les salaires permettrait de corriger les taux de rentabilité excessifs et de donner une impulsion à la reprise. Un tel recouplage peut s'obtenir en renforçant la négociation collective et en augmentant les salaires minimums.
 - L'OCDE devrait entreprendre un programme progressiste de commerce et d'investissement qui vise réellement la cohérence politique avec les droits de l'homme et le travail, les normes environnementales et l'intégrité, tout en préservant le droit de réglementer et de se défendre contre la concurrence déloyale.

1.2. Une approche intégrée de la responsabilité des entreprises

10. Avec le niveau actuel des taux d'intérêt et le faible coût du capital, les investissements des entreprises devraient être florissants. Or, ce n'est pas le cas. Les projections indiquent des dépenses moyennes d'investissement des entreprises dans les pays de l'OCDE pour 2018-19 d'environ 15 % en dessous du niveau nécessaire pour maintenir la cadence annuelle, si l'on compare à la période 1990-2007. Et pourtant, les entreprises engrangent des rendements record. Au lieu de faire des investissements productifs, les bénéfices partent en dividendes pour les actionnaires et en rachat d'actions, ou bien canalisés vers des fusions et acquisitions. Entretemps, les chaînes mondiales d'approvisionnement et les chaînes de valeur mondiales deviennent chaque fois plus complexes, ce qui rend difficile de retracer la responsabilité des entreprises et de la faire valoir juridiquement.

11. Depuis 2015, le TUAC préconise une approche plus cohérente et intégrée de la responsabilité des entreprises au sein de l'OCDE, soulignant l'incohérence entre les instruments de l'OCDE relatifs à la conduite responsable des entreprises, à la gouvernance des entreprises et à l'investissement sur le long terme, qui sont mis en œuvre en parallèle

par les directions et commissions respectives de l'OCDE avec peu de coordination entre eux².

L'arbitrage réglementaire commence à faire partie du « business plan »

12. Les chaînes de valeur mondiales (CVM) et les structures des groupes d'entreprises deviennent toujours plus complexes. La vision traditionnelle des décideurs politiques est que les CVM sont le résultat naturel des stratégies d'entreprises axées sur le marché, visant à pénétrer un marché local, à diversifier leurs activités et leur savoir-faire ou à réaliser des économies d'échelle. Il est pourtant démontré que les CVM et les structures des groupes d'entreprises sont façonnées aussi à des fins d'arbitrage réglementaire, pour tirer pleinement parti des défaillances de la coopération internationale en matière de réglementation et de l'absence de cohérence. Contourner les règles en vue d'échapper à sa responsabilité est vu, et c'est inquiétant, comme un modèle économique à part entière.

13. Les structures de groupes complexes permettent d'inclure des sociétés de façade dans le seul but de réduire au minimum, voire d'éviter complètement, toute responsabilité potentielle envers les parties prenantes et les organismes de réglementation, comme l'a illustré le Plan d'action BEPS de l'OCDE dans le domaine fiscal. Les entreprises évitent aussi de se responsabiliser en tant qu'employeurs en externalisant vers des filiales indépendantes ou des sous-traitants dans des juridictions plus accommodantes. Les régimes de gouvernance des entreprises existants et le droit des sociétés ne sont pas équipés ni adaptés pour prendre en considération la nature évolutive de l'entreprise et la montée en puissance des CVM.

Renforcer la mise en œuvre des Principes directeurs à l'intention des multinationales et du Guide sur le devoir de vigilance

14. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs) sont l'instrument phare de l'OCDE en matière de responsabilité des entreprises. Leur efficacité pour régir le comportement des entreprises est tributaire de la force des points de contact nationaux (PCN). L'OCDE a pris des mesures significatives en ce sens, notamment le lancement d'un programme d'examen par les pairs des pays de l'OCDE. Néanmoins, trop de gouvernements n'ont toujours pas établi de PCN efficaces. De plus, au cours des dernières années, certains PCN ont vu leur efficacité diminuer au lieu de se renforcer. Cette situation va à l'encontre des engagements prononcés par les Ministres des pays de l'OCDE en 2017 de « *faire en sorte que leur PCN soit pleinement opérationnel et doté de moyens suffisants* ».

15. Le Guide de l'OCDE du devoir de diligence devrait devenir la référence faisant autorité à l'échelon international sur la manière dont les entreprises doivent exercer leur devoir de vigilance en vue d'éviter ou de corriger les impacts néfastes de leurs opérations, chaînes d'approvisionnement et relations d'affaires, comme prévu dans les Principes directeurs ainsi que dans les Principes des Nations Unies sur entreprise et droits de l'homme, et dans la Déclaration tripartite de l'OIT. Cette année, le Conseil de l'OCDE a adopté une Recommandation qui engage les gouvernements adhérents à promouvoir le Guide de l'OCDE, à en faire le suivi et à le diffuser. Les gouvernements sont censés prendre des mesures immédiates pour mettre en œuvre cette Recommandation, sachant que le niveau d'adhésion des entreprises à ce Guide dépendra en dernière instance de l'action des gouvernements. L'OCDE a aussi un rôle central à jouer, en s'appuyant sur son expérience dans la mise en œuvre des guides sectoriels sur le devoir de vigilance. Son plan de mise en

œuvre doit reposer sur une approche ascendante de manière à retenir les expériences *qualitatives* sur le terrain et à s'assurer de l'implication continue des parties prenantes.

16. Le dialogue social peut jouer un rôle déterminant à tous les niveaux d'exercice du devoir de vigilance : l'identification et l'évaluation des risques posés à l'être humain, y compris concernant l'emploi et les droits des travailleurs ; la prévention et l'atténuation ; la surveillance ; et l'accès à un recours effectif. Les Accords-cadres internationaux conclus entre des entreprises et des syndicats, par exemple, constituent une manière efficace pour les entreprises de s'acquitter de leur devoir de vigilance, notamment par le soutien d'un dialogue transfrontalier eu égard aux chaînes d'approvisionnement.

Recommandations du TUAC

17. Le TUAC appelle aux actions suivantes :

- L'OCDE se doit de lancer une discussion horizontale sur l'Avenir de l'entreprise, et œuvrer à une approche globale de la responsabilité des entreprises, en reliant le travail et les initiatives de l'OCDE sur la responsabilité de l'entreprise aux travaux sur la gouvernance des entreprises, l'optimisation fiscale agressive et la fraude fiscale, le commerce, l'investissement direct étranger, l'intégrité et la corruption, ainsi que sur la politique environnementale. Le but étant de faire en sorte que les structures des entreprises reflètent les opérations de l'économie réelle et d'identifier les sources d'arbitrages réglementaires.
- Quant aux Principes directeurs, l'OCDE et ses États membres doivent (i) renforcer les PCN existants, (ii) publier une liste des PCN qui ne sont pas opérationnels, et (iii) veiller à ce que les nouveaux adhérents à la Déclaration sur les investissements partagent les valeurs fondamentales de l'OCDE, y compris l'engagement envers une démocratie pluraliste fondée sur l'état de droit et le respect des droits de l'homme.
- Pour ce qui a trait au devoir de vigilance, il convient que les gouvernements respectent les engagements de la Recommandation de l'OCDE, notamment par le biais d'une législation rendant le devoir de vigilance obligatoire, de l'amélioration de la cohérence des politiques, et de la mise à disposition de renforcement de capacités pour les parties prenantes. L'OCDE doit également entreprendre des activités de mise en œuvre axées sur l'adhésion des entreprises au Guide, et leur surveillance, ainsi que sur un renforcement des capacités impliquant les parties prenantes ; elle doit en outre exiger des gouvernements ayant adhéré à la Recommandation qu'ils fassent rapport tous les ans.

Questions à la Commission de liaison :

- *La Commission de liaison est-elle d'accord avec la nécessité de restaurer le plein-emploi en tant qu'objectif politique clé, d'entreprendre des politiques de relance budgétaire coordonnées et d'œuvrer à combler l'écart salaires-productivité et à augmenter les salaires minimums ?*
- *La Commission de liaison est-elle d'accord avec la nécessité de démarrer une discussion horizontale sur une approche globale de la responsabilité des entreprises ?*
- *La Commission de liaison est-elle d'accord avec l'importance de mettre en œuvre la Recommandation du Conseil de l'OCDE concernant le devoir de vigilance pour*

une conduite responsable des entreprises, et peut-elle donner des exemples de mesures déjà prises en ce sens ?

Session 2. Transitions justes vers un avenir du travail plus vert et numérisé

18. Les projets de l'OCDE sur l'Avenir du travail et la transformation numérique devraient gagner en importance dans les mois à venir, avec de nouvelles données et des recommandations politiques cruciales au cours du printemps 2019 (Sommet « Vers le numérique » en mars 2019) et avec les Perspectives de l'emploi 2019 (à paraître en avril), le point culminant étant la réunion du Conseil ministériel. L'OCDE a d'ores et déjà adopté une version révisée de sa Stratégie pour l'emploi. Il est important que l'OCDE prenne les décisions qui s'imposent en matière de création d'emplois de qualité et de partage des bénéfices, et qu'elle favorise la coopération réglementaire pour élaborer des cadres adaptés aux entreprises du numérique mais qui garantissent en même temps que celles-ci soient soumises aux mêmes règles que les entreprises traditionnelles. Il est impératif que l'OCDE non seulement entérine les principes de la Transition juste, mais qu'elle les traduise en un cadre d'orientation sur la transformation numérique au sein de son cadre politique intégré. Il convient de surveiller et de soutenir la mise en œuvre de plans et de stratégies pour une transition juste « verte ».

2.1. Définir le discours sur l'avenir du travail

19. La Stratégie pour l'emploi révisée de l'OCDE fournit une approche plus nuancée de la flexibilité que la version précédente. Pourtant, d'autres recommandations de la Stratégie pour l'emploi contribuent *de facto* à saper les objectifs déclarés de l'OCDE d'emplois de meilleure qualité et de diminution des inégalités. Dorénavant, l'OCDE devrait relever les nouveaux défis pour parvenir au plein-emploi de qualité et à une réglementation de la qualité découlant de la numérisation de nos économies.

La Stratégie pour l'emploi révisée

20. Plusieurs recommandations politiques s'emploient à restaurer une relation travailleur-employeur plus équilibrée : (i) la nécessité de concilier la flexibilité et la stabilité de l'emploi (cette dernière devant favoriser le capital fondé sur le savoir, préserver l'adéquation des emplois en temps de crise et créer des « signaux d'alerte précoce » à l'intention des travailleurs dans les cas de licenciements) ; (ii) promouvoir une couverture étendue de la négociation collective, soit par le biais d'une haute densité syndicale et patronale soit par l'extension administrative des accords sectoriels dans le but de parvenir à un ample partage des gains de productivité ; (iii) envisager de recourir à des salaires minimum comme instrument pour accroître les revenus à la base de la pyramide afin que tous les travailleurs puissent tirer profit de la prospérité économique croissante.

21. Cependant, d'autres recommandations de la Stratégie pour l'emploi sapent *de facto* les objectifs déclarés de l'OCDE d'emplois de meilleure qualité et de diminution des inégalités. L'inquiétude que les salaires minimums rendent le travail trop cher et font perdre des emplois n'a plus lieu d'être, puisque des travaux empiriques ont démontré que l'impact global sur l'emploi d'une augmentation du salaire minimum est soit de zéro, soit de toute façon très réduit. Aux États-Unis, partisans et détracteurs du salaire minimum semblent désormais s'accorder sur le fait que les salaires minimums réduisent effectivement la pauvreté à long terme³.

22. Concernant la négociation collective, l'OCDE veut soumettre les extensions administratives des conventions collectives à des critères de représentativité, à des tests restrictifs d'intérêt public, à des dérogations et à des clauses de sortie. Le risque est que de telles mesures portent atteinte aux taux de couverture et de ce fait aussi à la capacité du système de négociation collective de coordonner les revendications salariales. Capacité qui, d'après les travaux de recherche de l'OCDE elle-même, est cruciale pour obtenir plus d'emplois pour tous, et de meilleure qualité, tout en maîtrisant les inégalités. La Stratégie pour l'emploi révisée ne prend pas en considération les plus récentes conclusions des travaux de recherche sur le pouvoir accru des employeurs de fixer les salaires (monopsonne du marché du travail), qui soulignent l'importance de rééquilibrer la position de négociation du travail et du capital sur le marché de l'emploi⁴.

Défis émergents pour un plein-emploi de qualité

23. Dorénavant, il faudra que l'OCDE se concentre sur l'élaboration de solutions politiques en faveur de la qualité des emplois. Il convient de relever plusieurs défis : la prolifération des formes atypiques d'emploi, les effets de substitutions d'emplois en raison de l'automatisation, l'individualisation généralisée des responsabilités ainsi que la segmentation accrue des métiers, des salaires et des compétences. Dans ce contexte, l'Initiative en cours de l'OCDE sur l'Avenir du travail est une priorité clé aux yeux du TUAC.

24. L'OCDE a fourni d'utiles projections sur l'impact quantitatif de la numérisation. Il convient de réaliser une analyse plus granulaire sur les effets de substitution à travers les secteurs et les groupes démographiques, notamment en se tournant vers une analyse du potentiel de création d'emplois. Ici, les inquiétudes relatives à la qualité du travail dans le secteur des services et des soins à la personne méritent une attention particulière. En termes opérationnels, une législation renforcée de protection de l'emploi veillerait à ce que les entreprises investissent dans leurs effectifs et planifient leur restructuration avec eux. En même temps, il convient d'examiner plus attentivement les dynamiques résultant de l'accroissement de l'externalisation et de la délocalisation des tâches dans des CVM toujours plus complexes.

25. Tout débat sur l'Avenir du travail se doit d'inclure résolument une dimension de genre. Les salaires inférieurs des femmes (qui s'ajoutent à leur plus grande concentration dans des emplois à temps partiel, informels ou précaires) débouchent sur de moindres droits en matière de sécurité sociale et un plus grand risque de pauvreté. L'absence de mesures permettant de concilier la vie de famille et la vie professionnelle, en particulier de services de qualité d'accueil de la petite enfance, exacerbent les écarts entre sexes. Les écarts salariaux et de qualité d'emploi, la discrimination et le harcèlement doivent être attaqués sur tous les axes de travail de l'OCDE. Deux aspects sont essentiels : le financement des services publics d'accueil de la petite enfance et des congés parentaux, de maternité et de paternité, et des mesures visant l'égalité salariale (y compris des quotas, des mesures de transparence et des mesures de lutte contre la ségrégation des métiers). L'adoption et la mise en œuvre de lois sur l'égalité salariale doit devenir un but à part entière.

26. Concernant les formes atypiques d'emploi, il est important de se doter d'une typologie du travail atypique (en détectant aussi les formes qui sont vraiment nouvelles) et de montrer son extension. L'augmentation de ces formes atypiques d'emploi ne saurait être imputée uniquement à une protection excessive des emplois réguliers. Au bout du compte, lorsque ces formes d'emploi sont basées sur des arbitrages réglementaires (descriptifs erronés, exemptions fiscales), sur un soutien public (chèques-repas, avantages liés à

l'emploi, abattements fiscaux) et sur la concurrence déloyale (y compris des tendances aux monopsones et le fait que dans certains pays, le droit de la concurrence empêche à ces travailleurs d'entamer une négociation collective), elles ne constituent ni un moteur de la création d'emploi ni un équivalent temps plein des formes régulières de travail. Le faux travail en indépendant est souvent le résultat de nouveaux modèles économiques, en particulier par le biais des plateformes de travail (travail à la demande et travail participatif). Ces formes d'emploi entraînent de graves pénalités en termes de salaire, et des lacunes de la protection sociale et de la fiscalité, et elles incluent en grande partie des femmes, des jeunes et des travailleurs migrants. Faute de réglementation, ces formes atypiques d'emploi risquent d'exacerber les inégalités sur le long terme. Au contraire, il faudrait que toutes les formes d'emploi relèvent du principe « à travail égal, salaire égal » et être soumises à des tests d'emploi (en particulier puisque les données sur les modalités de travail abondent).

Éducation et compétences

27. Les lacunes en matière de compétences et d'éducation sont réelles, d'autant qu'à mesure que les travailleurs avancent en âge ils adhèrent moins à la formation professionnelle (voir à cet égard les dernières conclusions dans *Regard sur l'éducation*). Les systèmes publics d'enseignement restent sous-financés, les enseignants et le personnel éducatif n'ont en outre pas assez de temps à consacrer à leur propre développement professionnel. Les entraves à l'accès à la formation restent gravement préoccupantes (frais de scolarité élevés, absence de congé-formation rémunéré ou de droits à la formation continue, réticence des employeurs ou incapacité à dispenser des formations sur le lieu de travail). Cependant, les politiques en matière d'éducation et de compétences ne suffiront pas à elles seules à relever les défis de l'Avenir du travail. Un niveau de qualifications plus élevées et les formations de recyclage ne se traduisent plus automatiquement par des salaires supérieurs ou par la sécurité de l'emploi, comme le laissent entendre les données de l'OCDE sur le rétrécissement de la classe moyenne.

Recommandations du TUAC

28. Le TUAC appelle aux actions suivantes :

- Les gouvernements des pays de l'OCDE sont tenus de mettre en œuvre la Stratégie révisée pour l'emploi avec l'objectif global de rééquilibrer la flexibilité par les droits des travailleurs et de ne pas régresser vers le bon vieux leitmotiv de la « flexibilité ». Cet objectif est d'autant plus crucial que de nouvelles données tendent à confirmer le monopsonne du marché du travail.
- En vue d'encadrer l'Initiative de l'OCDE sur l'Avenir du travail et le projet horizontal en cours *Vers le numérique*, le TUAC a élaboré un ensemble de recommandations politiques visant notamment à (i) garantir que la réglementation est adaptée, (ii) promouvoir la négociation collective et le dialogue social pour les formes d'emploi atypiques et pour la Transition juste, (iii) placer les travailleurs au cœur de l'innovation et de la diffusion numérique, (iv) renforcer la dimension genre, et (v) faire le lien entre l'Avenir du travail et les enjeux liés à l'Avenir de l'entreprise⁵.

2.2. Les transitions justes et les défis de la réglementation

29. Le numérique peut contribuer à des processus plus simples et transparents de mise en œuvre et de contrôle de la réglementation, et à réduire le fardeau et les lacunes

réglementaires. Cependant, la nature transfrontalière des entreprises du numérique, leur capacité à « changer d'échelle sans la masse » et la puissance décisive du marché par le biais des effets de réseau et des marges créent de graves complications pour les organismes de réglementation. Les modèles économiques tirés par l'exploitation des données ont des effets perturbateurs sur la fiscalité et la concurrence, sur la sécurité des données et la protection de la vie privée, ainsi que sur le droit du travail et les relations d'emploi. La coopération internationale en matière réglementaire doit œuvrer à des cadres qui soient adaptés aux entreprises du numérique et garantissent que celles-ci soient soumises aux mêmes règles que les entreprises traditionnelles.

Gérer les transitions vers les économies à faible émission de carbone et numérisées

30. À mesure que les économies se tournent vers des processus plus verts et numérisés, l'OCDE doit reconnaître la Transition Juste en tant que cadre directeur pour les politiques et les plans d'investissement, ainsi que le rôle central qui y est dévolu aux partenaires sociaux. Les bonnes pratiques montrent de quelle manière les conventions collectives, à quelque niveau que ce soit, peuvent jouer un rôle décisif pour assurer une transition équitable. Il convient de soutenir le dialogue social autonome (fondé sur les Principes de l'OIT sur la Transition juste et sur l'accord de la COP21) et de faire le suivi de la mise en œuvre des plans nationaux de restructuration verte, à l'aune aussi des objectifs en matière d'emploi.

31. Les besoins pour la transition, induits par la numérisation pourraient requérir jusqu'à 1 % du PIB annuel en moyenne pour l'ensemble des pays de l'OCDE. Pour l'instant, les politiques de transition numérique sont définies de manière trop restrictive : en effet, outre les politiques de formation, ce sont les mesures d'activation (telles que fonds de transition, investissement en orientation professionnelle, ...) et la négociation pour ajuster le temps de travail et les salaires (partage des gains de productivité, prime à l'acceptation de tâches plus qualifiées) qui jouent aussi un rôle central. De surcroît, les systèmes universels de protection sociale devraient accompagner les travailleurs en transition. La mise sur pied ou le renforcement d'organismes tels que les Conseils sectoriels et d'industrie peuvent aider à cet accompagnement, en particulier au niveau local pour encadrer la main-d'œuvre des PME et corriger la fracture numérique entre régions ou affectant des groupes vulnérables qui restent à la traîne.

Une approche de l'innovation numérique centrée sur le travailleur

32. Les restructurations, l'essor de la surveillance au travail, la perte d'autonomie des travailleurs et les restrictions budgétaires dans l'enseignement et la formation sont autant de sujets qui peuvent être traités par le biais de l'élaboration de normes et de négociations tripartites. De ce fait, il est important de ne pas mettre s'interroger sur l'adéquation des institutions du marché du travail par rapport à leur finalité, ou si les syndicats sont suffisamment représentatifs. Il convient plutôt de débattre de la manière de créer un environnement propice à l'organisation et à l'action des partenaires sociaux.

33. Face à l'avènement des mégadonnées, des objets connectés et de l'intelligence artificielle, les gouvernements et les partenaires sociaux devraient œuvrer à une approche de l'évolution, de l'opérationnalisation et de l'utilisation du numérique centrée sur les travailleurs. Les nouvelles technologies créent des possibilités mais posent aussi des risques significatifs pour les travailleurs en rapport avec le contrôle/la surveillance des salariés, la sûreté physique, les algorithmes biaisés de l'intelligence artificielle utilisés pour recruter et

licencier, la confidentialité des données des salariés, la protection et le droit à des explications, et le droit à la déconnexion. Aussi les questions du travail doivent-elles être incluses dans les principes de l'OCDE sur l'intelligence artificielle.

34. Les syndicats doivent avoir voix au chapitre dans la conception des algorithmes et la mise en œuvre de systèmes convergents. La recherche et le développement doit tenir compte non seulement des innovations technologiques, mais aussi des innovations sociales telles que l'évolution de l'organisation du travail et des conditions de travail, et donc pourra bénéficier de la participation des travailleurs.

La concentration des entreprises du numérique

35. Un petit nombre de géants du numérique opèrent sur un marché qui est un oligopole. L'absence de concurrence effective permet à ces géants numériques de se comporter comme dans un monopole classique, c'est à dire de tirer profit d'une situation dans laquelle ils sont le principal fournisseur de services pour les gouvernements et d'emplois pour les salariés. Encouragés par leur puissance sur le marché, ils se sont dispensés d'une série de règles, nombreuses, sur la gouvernance des entreprises, y compris les règles qui gouvernent la transparence et la redevabilité face aux investisseurs.

36. Pourtant, les décideurs politiques ne prennent aucune mesure pour s'attaquer au comportement anticoncurrentiel des entreprises du numérique. Il n'existe que peu de politiques de concurrence conçues spécifiquement pour ces entreprises et plateformes. Les règles du commerce international continuent envers et contre tout à assimiler tous les services numériques à des services traditionnels – en dépit des spécificités inhérentes au commerce électronique, des campagnes pour la libre circulation des données, alors que les concurrents locaux ont du mal à pénétrer le marché et à proposer des alternatives crédibles. Dans d'autres dimensions politiques, l'interopérabilité et la transparence des flux de données commencent à être davantage prises en considération. Enfin, les obligations de transparence continuent de gouverner presque exclusivement des sociétés cotées, ce qui permet à celles que l'on appelle les Unicorns à opérer en dehors de toute forme de surveillance. En ce qui concerne les obligations fiscales, les principaux défis en rapport avec l'évaluation et l'imposition des actifs immatériels doivent encore être résolus.

Recommandations du TUAC

37. Le TUAC appelle aux actions suivantes :

- Les cadres de Transition Juste et le rôle du dialogue social et de la négociation collective doivent être reconnus pour les deux transformations, l'écologique et la numérique. De vastes plans de transition allant du renforcement des institutions du marché du travail aux canaux d'investissement en infrastructure en passant par les programmes de formation doivent être préparés pour anticiper les évolutions économiques induites par le climat ou l'automatisation.
- L'optimisation des processus de production et de prestation de services doit toujours passer par une optique centrée sur l'être humain, avec des normes sur la diffusion numérique. Les besoins de restructuration, les nouveaux cadres organisationnels et les ressources allouées à l'enseignement public et à la formation professionnelle et continue peuvent être canalisés par le biais de la fixation de normes et de la gouvernance tripartites, ainsi que par des accords sectoriels faisant intervenir de multiples employeurs.

- Adapter la réglementation pour faire face aux nouveaux défis tels que les conditions de travail et la concentration du marché dans l'économie numérique.

Questions à la Commission de liaison :

- *La Commission de liaison est-elle d'accord avec les recommandations du TUAC sur l'Avenir du travail ?*
- *La Commission de liaison est-elle d'accord avec la nécessité de s'attaquer aux modèles économique en rupture fondés sur l'exploitation des données au travers de la réglementation et de se centrer sur l'innovation centrée sur les personnes et sur les transitions justes ?*
- *La Commission de liaison est-elle d'accord sur le fait que la concentration des entreprises du numérique requiert une surveillance accrue ? Les règles actuelles en matière de concurrence (qui visent à faciliter l'entrée sur le marché) sont-elles suffisantes à cet égard ?*

¹ “Beyond the financial crisis, re-regulation and governance of the global economy: what role for the OECD?” Document de discussion du TUAC, LCM, vendredi 12 décembre 2008

[OECD/NGO\(2008\)4](https://members.tuac.org/fr/public/e-docs/00/00/03/91/document_doc.phtml) également accessible ci-après https://members.tuac.org/fr/public/e-docs/00/00/03/91/document_doc.phtml

² Long Term Investment & Accountability of the Investment Chain: What the OECD should Do - TUAC, 21 mai 2015 https://tuac.org/wp-content/uploads/2017/12/1505t_lti-1.pdf

³ Voir [Arindrajit Dube](#) et [David Neumark](#)

⁴ Voir <https://www.epi.org/publication/its-not-just-monopoly-and-monopsony-how-market-power-has-affected-american-wages/>

⁵ <https://tuac.org/news/oecd-focus-on-the-future-of-work-tuac-recommendations/>