

Comité de liaison avec les organisations internationales non gouvernementales

Projet de document

Réunion avec des représentants de la Commission syndicale consultative (TUAC) auprès de l'OCDE

Lundi 21 février 2022, 12h30-15h, visioconférence

L'anglais prévaut en cas de différence entre les versions anglaises et françaises du présent document.

Blake HARWELL, Conseiller politique principal au TUAC, harwell@tuac.org
Filip STEFANOVIC, Conseiller politique principal au TUAC, stefanovic@tuac.org

Encadrer la reprise : la voie à suivre pour un monde en transition

Les pays de l'OCDE se trouvent dans la troisième année de la pandémie de COVID-19, et si la crise semble s'amenuiser, les blessures sociales provoquées par cette deuxième crise mondiale en l'espace de presque une décennie, auxquelles s'ajoute la menace climatique qui ne s'atténue pas, mettent en question la résilience de la reprise.

La Déclaration de vision de l'OCDE de 2021 rappelle les objectifs de la Convention de 1961 en matière de commerce et de concurrence, tout en mettant en exergue les risques en lien avec le climat, les inégalités et les droits humains. Dans un contexte où « les tensions commerciales et géopolitiques s'exacerbent », l'OCDE se réaffirme en tant que « communauté de vues [partageant] un engagement envers la préservation des libertés individuelles, les valeurs de la démocratie, l'état de droit et la protection des droits humains ». Confrontée à des défis existentiels, l'OCDE doit faire preuve d'audace et formuler des propositions politiques qui soient à la hauteur de cette vision.

La durabilité ne saurait être atteinte en l'absence d'inclusion ou d'égalité. Or, les valeurs réaffirmées par la Déclaration de vision de 2021 conservent un préjugé historique en faveur des économies de marché ouvertes et compétitives, faisant courir le risque de reproduire les conséquences de la crise dans laquelle nous nous trouvons.

Le moment présent offre une occasion rêvée - qui pourrait n'être que très brève, de redéfinir et reconfigurer en même temps nos modèles sociaux, économiques et politiques. Une transformation structurelle exigeant de revoir les concepts et les procédures, dans le cadre de laquelle nous commencerions à voir les institutions du marché de l'emploi comme des partenaires cruciaux pour un contrat social résilient permettant de parvenir à un modèle plus durable, de rééquilibrer le capital et le travail, d'édifier le consensus nécessaire pour affronter la crise climatique de toute urgence et de manière efficace, à la fois au niveau intérieur et international. Tel serait le cadre général syndical pour la reprise, telle serait la voie à suivre pour un monde en transition vers une économie inclusive et une planète habitable.

En vue de la discussion qui se tiendra le 21 février lors de la réunion du Comité de liaison avec le TUAC, le présent document présente le point de vue syndical sur le monde en transition et exhorte l'OCDE à contribuer à définir un nouveau cap pour sortir de la crise et entamer une reprise économique qui soit inclusive et propice à la cohésion sociale.

Table des matières

Encadrer la reprise : la voie à suivre pour un monde en transition	2
1 Une nouvelle compréhension de l'économie	4
Le scénario économique actuel	4
La nécessité de passer d'une économie de l'offre à une économie de la demande	5
Les moteurs de la croissance fondée sur les salaires et de la cohésion sociale	6
2 La mise en œuvre d'une Transition juste	8
Comment se permettre une économie verte	8
Les relations professionnelles et la Transition Juste	9
L'énergie à la croisée des chemins : le plus grand risque ou la plus grande récompense dans une « Transition juste »	9
3 Le rôle de l'OCDE pour parvenir à des normes de cohésion sociale	11
La couverture de la négociation collective est un indicateur de résilience	11
IDE et négociation collective, indicateurs de la bonne gouvernance des entreprises	12
Les investissements des gouvernements et les marchés publics peuvent rapprocher les objectifs financiers de la négociation collective	13
Annex 3.A. Mécanismes de négociation et résilience du marché du travail dans l'OCDE	14
4 Questions au Comité de liaison	18
I : Une nouvelle compréhension de l'économie	18
II : La mise en œuvre de la Transition juste	18
III : Le rôle de l'OCDE pour parvenir à de meilleures normes et à la cohésion sociale	18

1 Une nouvelle compréhension de l'économie

Le scénario économique actuel

Les effets délétères de la COVID-19 deviennent patents maintenant que les économies avancées s'éloignent à grand-peine du pic de la crise. Le rebond de l'économie constaté en 2021 perd de son élan en raison des goulots d'étranglement dans les chaînes d'approvisionnement, de la perspective d'une inflation prolongée et des risques posés par les nouvelles mutations du virus. D'après les dernières Perspectives économiques de l'OCDE¹, ce n'est qu'en 2023 que la plupart des économies avancées retrouveront le niveau de PIB de l'année 2019. Cette tendance est bien en-dessous des projections de croissance d'avant la pandémie, ce qui implique une perte de revenus considérable pour une grande partie des ménages.

Les inégalités croissantes entre les pays, et en leur sein, deviennent un phénomène prégnant de la reprise actuelle. D'après des chercheurs de la Banque mondiale, entre 2019 et 2021 le revenu moyen des 40 % de la tranche inférieure de la distribution mondiale des revenus a chuté de 2,2 %, alors que pour les 40 % de la tranche supérieure la diminution n'a été que de 0,5 %. En outre, ces derniers ont déjà récupéré 45 % de leur revenu, alors que les 40 % inférieurs n'ont même pas commencé à rattraper leurs pertes². Les pays dotés de systèmes de santé adéquats et ayant pu accéder aux vaccins contre la COVID-19 connaissent une reprise plus rapide que les autres, notamment les pays du Sud. Des différences sectorielles s'expriment au sein même des économies du fait que certains secteurs ont pu rouvrir ou se sont mieux adaptés aux conditions changeantes imposées par la COVID-19, alors que d'autres, essentiellement ceux où les contacts sont difficilement évitables, ont toujours du mal à retrouver les niveaux d'avant la pandémie. S'il est encore difficile d'estimer le degré de changement structurel permanent que la COVID-19 entraînera dans l'ensemble des secteurs, l'on sait d'ores et déjà que ses conséquences négatives sur le long terme seront considérables, en particulier pour les travailleurs dans des emplois faiblement qualifiés qui risquaient déjà d'être écartés par l'automatisation avant que la crise ne s'en charge.

L'Organisation internationale du travail³ avertit que dans les pays en développement, le nombre d'adultes dans la pauvreté extrême a augmenté de 30 millions en 2020, alors que le nombre de travailleurs extrêmement pauvres – ne gagnant pas assez par leur travail pour se maintenir, eux et leur famille, au-dessus du seuil de pauvreté – a augmenté de 8 millions. Les prévisions pour 2022 signalent une persistance de la perte du nombre total d'heures travaillées équivalente à un déficit de 52 millions d'emplois à plein temps. L'OIT observe que « la perte de revenus qui en a résulté a encore réduit la demande globale, créant un cercle vicieux qui souligne la nécessité de politiques concertées pour accélérer le redressement du marché du travail, lutter contre les inégalités et remettre l'économie mondiale sur la voie d'une croissance durable. »

La nécessité de passer d'une économie de l'offre à une économie de la demande

Si la pandémie de COVID-19 s'est durement fait sentir, elle n'a pas frappé une économie par ailleurs robuste. À la fin de l'année 2019, l'OCDE avait soulevé la question de la stagnation de la croissance, à son niveau le plus bas depuis la crise financière de 2008⁴. Les chiffres indiquaient une diminution sensible de la production manufacturière et industrielle, qui reflétait une incertitude économique accrue en raison des tensions du commerce international et de l'affaiblissement de la demande globale. Elle avait également alerté de la stagnation considérable des salaires depuis la crise financière, en dépit de niveaux d'emploi à la hausse⁵. Il en allait de même du revenu réel disponible : les inégalités de richesse et de revenus qui avaient vu le jour avant même la crise financière mondiale de 2008 ne s'étaient pas réduites ; au contraire, les données démontraient clairement que les inégalités se creusaient⁶. Entretemps, l'endettement du secteur privé enregistrait un niveau record, la valeur des obligations d'entreprises atteignant le double de leur niveau d'avant la crise⁷.

Depuis longtemps, le TUAC met en question le recours continu aux réformes structurelles relevant de l'économie de l'offre, allant de la libéralisation du commerce et des investissements à une dépendance généralisée des forces du marché en tant que moteurs de la croissance mondiale capables de régler les déséquilibres macroéconomiques mondiaux. Les politiques axées sur l'offre se sont systématiquement effondrées en l'absence de mesures bien plus urgentes s'appliquant sur la durée pour soutenir la demande globale.

Les théories de l'offre partent du principe que la productivité est insuffisante face à la demande existante, et que c'est donc elle qui freine l'expansion économique. Dès lors, une productivité accrue, c'est-à-dire le recours efficace au capital et au travail en vue d'augmenter la production, est l'approche politique principale pour garantir la croissance étant donné qu'une production plus élevée entraînera plus de travail et une hausse de la demande. La faible productivité est considérée comme un problème crucial dans la Déclaration de vision de l'OCDE à l'occasion de son 60^e anniversaire, qui avertit que « [m]algré le progrès technologique, nos économies pâtissent d'une faible croissance de la productivité »⁸. Alors qu'elle signale les défis fondamentaux qui affectent nos économies, l'analyse économique de l'OCDE continue de considérer la demande comme un facteur important sur le court terme, tandis que la plupart de ses recommandations politiques se centrent sur la productivité en tant que moteur ultime de la croissance sur le plus long terme.

Or, ce ne sont pas les limites à la production qui posent le problème fondamental, mais plutôt la faiblesse de la demande pour les capacités de production existantes. C'est l'inverse de l'interprétation conventionnelle en vertu de laquelle l'offre (et généralement la productivité) est vue comme étant insuffisante pour faire face à la demande excessive. Au contraire, c'est l'offre qui est excessive par rapport à une demande défaillante, c'est-à-dire à des salaires et à un pouvoir d'achat trop bas. La réflexion n'est pas nouvelle, mais elle a été reléguée, pendant les cinquante dernières années, aux marges du discours économique dominant. Dans cette perspective, il n'est pas surprenant de penser que le système capitaliste actuel fonctionne en-deçà de sa pleine capacité, ralenti par un manque de consommation qui détourne les entreprises privées de l'investissement, à cause des prévisions de demande modérées. La faible productivité n'est pas tant la cause qu'un symptôme de la stagnation économique chronique.

C'est pourquoi le TUAC prône une vision différente, dans laquelle seul un rééquilibrage entre bénéfices et salaires serait à même de résoudre le frein fondamental imposé à l'économie. En effet, la libre circulation du capital d'un pays à l'autre et la recherche de normes de travail toujours plus faibles perpétuent inévitablement la course vers le bas partout dans le monde. La nouvelle compréhension de l'économie devrait s'employer à mettre un terme à cette course, synonyme de surproduction telle que décrite ci-dessus, d'un taux d'endettement privé élevé et d'un excès de spéculation (bulles de l'immobilier, de la technologie, etc.), propulsée par des notions instables et vagues de compétitivité mondiale, truquée par la financiarisation, le déséquilibre des échanges, la fragmentation des systèmes fiscaux et d'investissement et, surtout, menacée par la numérisation et le changement climatique.

Un arrangement international alternatif contiendrait les mouvements de capitaux et soutiendrait un nivellement par le haut des normes du travail : une internationalisation du travail plutôt que du capital, qui serait en mesure de garantir la croissance à la fois de la production et du pouvoir d'achat. La prospérité grandirait grâce à la demande intérieure plutôt qu'extérieure, et le plein emploi redeviendrait un des principaux objectifs économiques, ce qui passe dans une certaine mesure par le retour d'activités précédemment externalisées, permettant un nivellement par le haut du système mondial dans son ensemble.

Les moteurs de la croissance fondée sur les salaires et de la cohésion sociale

Le discours politique de l'OCDE sur la réforme structurelle s'est amélioré au cours des dernières années sur divers aspects, y compris les compétences, la sécurité de l'emploi et la protection sociale. Cependant, ses recommandations principales restent centrées sur l'individualisation des risques et des opportunités au sein de l'économie, tempérée par des filets de sécurité et des politiques de développement des compétences qui promettent de remédier *ex post* aux défaillances du marché.

Depuis les années 1980, le débat public s'est bien trop focalisé sur la tension entre la libre concurrence du marché et l'intervention de l'état, sans comprendre que dans un contexte de sous-consommation, la véritable bataille se joue entre le capital et le travail. Les trente années qui ont suivi la fin de la Seconde guerre mondiale furent caractérisées par une croissance stable et prolongée, un chômage faible et une prospérité partagée - justement ce que l'OCDE déclare être son objectif politique aujourd'hui. S'il a été possible de parvenir à ces résultats jusqu'aux années 1970, c'est parce que les rendements réels du capital étaient plus faibles alors que la part du travail dans le PIB des économies de l'OCDE était élevée. Ce qui se trouve aux antipodes de la situation actuelle où les taux d'intérêt sont élevés et la part du travail dans le PIB s'amenuise.

Le maintien des salaires assurait une forte demande intérieure (investissements et consommation), qui à son tour a sous-tendu la croissance économique pendant une longue période. Aujourd'hui, les salaires nationaux sont toujours sous pression, ce qui sape les revenus des ménages et la demande globale. Il y a peu, l'OCDE a présenté de nouveaux éléments probants concernant le pouvoir que gagnent les entreprises à maintenir cette pression sur les salaires, indépendamment des niveaux de compétence, reliée seulement en partie à la productivité du travail⁹. D'après cette nouvelle étude, « les écarts en matière de fixation des salaires entre les entreprises représentent environ un tiers de l'inégalité salariale globale ». La concentration industrielle accrue et l'appropriation des bénéfices par les employeurs a augmenté le pouvoir de fixation des salaires des entreprises, en particulier dans les secteurs de haute technologie, tendance qui n'a fait que s'accélérer avec la pandémie de COVID-19.

D'autres publications récentes signalent clairement une corrélation négative entre une concentration des marchés et la stagnation salariale, avec une poignée d'entreprises superstar seulement récoltant les bénéfices des avancées technologiques obtenues le long de plusieurs décennies¹⁰. Dans cette optique, il ne faut pas s'attendre à ce que des gains de productivité entraînent une augmentation du niveau de vie de la majorité de la population active, tant que des mécanismes de correction forts ne sont pas présents et qu'un terrain de négociation solide n'est pas récupéré pour les travailleurs.

Au fil des dernières décennies, les efforts structurels visant à faire évoluer les moteurs de la demande économique au moyen de la consommation et des investissements étrangers et non plus intérieurs ou, pire encore, par le biais d'une consommation alimentée par l'endettement, n'ont pas mené à des résultats satisfaisant quant à la durée et la stabilisation de la croissance économique. Les échanges internationaux jouent un rôle crucial mais ne sauraient remplacer la fonction de la demande intérieure, en particulier dans un environnement mondial fondé sur la libre circulation des capitaux et sur une redistribution limitée au moyen des salaires et des impôts.

C'est la raison pour laquelle il est important de faire revenir l'emploi de qualité et les salaires au cœur de l'action politique. La législation sur la protection de l'emploi et les salaires minimum peuvent constituer des outils efficaces pour fournir la sécurité des revenus et de l'emploi *ex ante*. Ils doivent cependant se voir complétés par des systèmes renforcés de négociation collective afin de garantir durablement la bonne santé du marché du travail. La négociation collective au niveau sectoriel et/ou national est un élément fondamental pour établir des planchers salariaux susceptibles de fournir des solutions mieux ciblées en vue d'une redistribution plus juste des revenus et d'une amélioration de la qualité des emplois.

La législation sur la protection de l'emploi met en place une garantie fondamentale des droits, y compris pour les travailleurs qui ne sont pas couverts par une convention collective. Un autre instrument ayant le potentiel d'assurer la sécurité des revenus est le salaire minimum équitable, qui devrait garantir des conditions de vie décentes, à la mesure des besoins locaux des travailleurs. Un salaire minimum, outre le fait de garantir une rémunération juste, a le gros avantage de permettre aux travailleurs qui ne sont pas en mesure de se syndiquer d'en bénéficier, ce qui a au moins le mérite de mettre un terme aux pressions à la baisse sur les salaires. Élément important si l'on tient compte du nombre toujours croissant de travailleurs précaires. En parallèle, il convient de contrôler d'autres formes de compression des salaires et des droits du travail, telles que les régimes fictifs de travail indépendant.

Le TUAC est particulièrement préoccupé par l'expansion persistante des formes d'emploi informelles et atypiques dans l'ensemble de l'OCDE¹¹. Les nouvelles entreprises de plates-formes utilisent leur innovation comme un poids politique pour priver de leurs droits les travailleurs à la demande, les empêcher de bénéficier des salaires minimum et de la protection sociale, et d'exercer leurs droits syndicaux et de négociation collective. Dans l'Union européenne, ces tendances ont été favorisées par "[de précédentes] réponses politiques à la mondialisation [qui ont] inclus des réformes du marché du travail visant à soutenir la compétitivité en augmentant la souplesse et la déréglementation du marché du travail. Par conséquent, la mondialisation et les réformes du marché du travail ont été identifiées comme des facteurs déterminants de l'augmentation des emplois atypiques et précaires »¹². Ces conditions justifient un appel à la révision de la législation existante ou à envisager de nouvelles lois afin de protéger le segment croissant des travailleurs précaires et d'aider à éclaircir leurs relations d'emploi et leurs droits, à fixer des salaires minimums et à veiller à ce qu'ils puissent s'organiser et être représentés par des syndicats.

La négociation collective demeure le meilleur instrument, et le plus flexible, pour faire respecter les droits des travailleurs et garantir une part équitable du travail dans le PIB ainsi que la solidarité sociale. Historiquement, l'OCDE a été prudente au sujet des syndicats, mais le TUAC reconnaît que les dernières années ont vu une réévaluation de la pertinence de la négociation collective^{13 14}. D'après l'OCDE, « les entreprises où il existe une forme de représentation des salariés reconnue offrent généralement un environnement de travail de meilleure qualité », tandis que « les systèmes coordonnés – y compris ceux relevant de la décentralisation organisée – sont associés à des taux d'emploi plus élevés et des taux de chômage plus faibles (également pour les jeunes, les femmes et les travailleurs peu qualifiés) que les systèmes totalement décentralisés ».

Les efforts visant à rééquilibrer le pouvoir de négociation et le pouvoir d'achat des travailleurs sont à la base d'un réajustement structurel plus large de nos économies, passant par une demande intérieure plus robuste, une réduction des niveaux d'inégalité intolérables et insoutenables et enfin d'une économie de marché plus dynamique.

2 La mise en œuvre d'une Transition juste

Comment se permettre une économie verte

Les débats sur la crise du climat et sur les niveaux insatisfaisants de durabilité environnementale des actuelles méthodes de production et habitudes de consommation ne s'écartent pas, ni n'entrent en conflit avec les considérations formulées plus haut sur les pratiques de sous-consommation et de compression des revenus (bas salaires).

Les tendances de la mondialisation ont accru les pressions la crise du climat. La course vers le bas en termes de salaires et les tendances désinflationnistes ont également signifié une détérioration progressive des normes de production et par conséquent des normes environnementales. Le coût du respect de l'environnement entre en contradiction avec les contraintes budgétaires des tranches inférieures de la distribution des revenus¹⁵. Dans l'Accord de Paris sur le climat de 2015, la communauté internationale a reconnu, comme le souligne l'OCDE, « l'impératif d'une transition juste de la main-d'œuvre [...] conformément aux priorités de développement définies au niveau national »¹⁶. L'ordre du jour de cette transition devrait aller au-delà du changement climatique de manière à ce que les plans d'investissement et les cadres politiques traitent des autres transformations, y compris l'évolution numérique et les changements démographiques.

Un programme de Transition juste implique de la part des pouvoirs publics des dépenses considérables dans les infrastructures numériques et les énergies renouvelables, dans les secteurs à forte croissance (pour garantir la création d'emplois) par le biais de politiques industrielles et d'innovation, de politiques actives du marché du travail et de politiques sociales susceptibles de donner la possibilité aux travailleurs de conserver leur emploi ou, si nécessaire, de trouver rapidement un nouvel emploi.

L'impératif est de garantir des emplois de qualité et de maintenir le niveau de vie. Les gouvernements doivent donner aux syndicats le pouvoir de négocier des accords, ce qui garantirait que les gains de productivité alimentant les processus numériques ou écologiques soient distribués de manière égalitaire entre travailleurs et investisseurs. Impliquer les travailleuses et les travailleurs dans les processus décisionnels relatifs aux investissements verts permettrait de s'assurer de résultats bien plus efficaces en termes d'innovation et de maintien dans l'emploi. Les syndicats appellent à une protections sociale universelle adéquate pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs durant les périodes de transition et lors de la retraite. En raison du rythme rapide du changement, les périodes de chômage seront probablement plus longues que par le passé, ce qui exigera des ressources supplémentaires. En outre, il conviendra de faciliter un accès accru à des programmes (renforcés) de formation et d'éducation.

Les relations professionnelles et la Transition Juste

À la lumière de ces considérations, il apparaît clairement que toute initiative d'envergure en faveur d'une économie verte ne saurait être couronnée de succès sans le soutien social le plus large et une répartition durable des coûts et des avantages. Les impacts sociaux et climatiques sont inextricablement liés, comme indiqué dans les Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste, qui définissent les économies et les sociétés environnementalement durables comme étant ancrées dans le Programme pour le travail décent des Objectifs de développement durable des Nations Unies, couvrant les droits au travail, le dialogue social, la protection sociale et l'emploi. Pour ce qui a trait aux changements dans le monde du travail, le dialogue social doit inclure la discussion sur la transition verte. Ainsi, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales doivent faire le lien entre l'emploi et les relations professionnelles (Chapitre V) et l'environnement (Chapitre VI), assurant la participation active des travailleurs et de leurs représentants. Le dialogue social et la négociation collective sont essentiels pour mettre en place des comités à tous les niveaux de l'industrie, ainsi que pour aider les gouvernements à élaborer des politiques susceptibles de faciliter la Transition juste au niveau mondial, national, régional and local.

Les mesures pour une Transition juste conjuguent les politiques environnementales et sociales, tenant compte des répercussions sur les travailleurs, leurs familles et leurs communautés lors de l'évaluation de l'impact des IDE sur les émissions et de la conception des politiques environnementales. Le travail décent et les emplois de qualité font partie intégrante de l'Accord de Paris sur le climat.

Les impacts pernicious de la dégradation de l'environnement ainsi que ceux des politiques environnementales se concentrent souvent sur les groupes de travailleurs et les ménages vulnérables. Les politiques publiques qui placent les relations professionnelles au cœur de la transition vers une économie plus verte peuvent contribuer à s'assurer du soutien du public au passage à des investissements à faible intensité de carbone.

Il faut accorder une attention particulière à la pauvreté énergétique, à la mobilité durable et à la modernisation ou au remplacement des infrastructures de transport. L'OCDE devrait encourager les investissements dans des secteurs ayant un potentiel élevé à la fois de création d'emploi et de protection de l'environnement, tels que l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables, en accordant une attention particulière à la pauvreté énergétique, à la mobilité durable et à la modernisation des infrastructures de transport.

L'énergie à la croisée des chemins : le plus grand risque ou la plus grande récompense dans une « Transition juste »

Parvenir à produire une énergie verte et à bien des égards la clé de voûte pour une relance durable. Au niveau mondial, la génération d'électricité représente 40 % des émissions totales de CO₂¹⁷. Dans l'Union européenne, le secteur énergétique représente 75 % des émissions de gaz à effet de serre¹⁸. La disponibilité d'une énergie suffisante, fournie de manière fiable, à un coût abordable et prévisible, n'est pas encore assurée. Les perturbations ou les variations excessives de l'approvisionnement et des prix de l'énergie risquent de rendre la transition irréalisable.

Il est indispensable de rééquilibrer plus amplement la distribution et l'exploitation de la chaîne d'approvisionnement afin que la transition énergétique verte soit acceptée par tous les pays, y compris ceux du Sud. La création d'emploi et l'accès aux emplois doivent être conditionnés au respect des droits du travail par les entreprises, qui devra être démontré.

Il s'agit notamment de promouvoir une législation sur la chaîne d'approvisionnement durable ainsi que des cadres industriels contraignants, afin que les pays du Sud puissent tirer profit des matières premières et des produits qu'ils produisent.

Le transport est un investissement critique qui mérite une attention spéciale. L'AIE prévoit une demande exponentielle de matières premières et des difficultés de production pour y répondre¹⁹. L'approvisionnement en batteries et en charge ne peut pas s'épuiser, tomber en panne ou être interrompu si nous voulons avoir un quelconque espoir de réaliser la Transition juste. Il existe des zones d'ombre persistantes dans le contrôle de l'approvisionnement en énergie et en matières premières. Le fait que bon nombre de ces matières premières proviennent de pays parmi les moins avancés accentue le défi. D'après l'OCDE, par exemple, « des défaillances et des problèmes importants demeurent en matière de devoir de diligence et d'atténuation des risques d'impact négatif de la part des entreprises qui s'approvisionnent en cobalt dans la République démocratique du Congo²⁰ ». Les investissements dans l'approvisionnement en matières premières, y compris jusqu'aux applications pour les utilisateurs finaux, doivent se voir accompagnés de garanties données par les fournisseurs qu'il existe des cadres syndicaux fixant des normes du travail minimales et abolissant l'exploitation.

Des investissements suffisants doivent être effectués dans les énergies renouvelables et dans les technologies durables à faibles émissions de carbone, y compris le captage du carbone. Cela aurait pour objectif le maintien dans l'emploi, au moment opportun, pour tous les postes affectés par la transition, au moins un nouvel emploi décent devant être proposé pour chaque emploi perdu dans le processus.

Des investissements soumis à la conditionnalité des objectifs de travail décent sont nécessaires pour absorber la main-d'œuvre déplacée ou licenciée dans les industries en déclin²¹. Par exemple, les projets portant sur les énergies renouvelables devraient être en mesure de faire la preuve que la rémunération des travailleurs correspond au minimum à un salaire de subsistance, incluant les prestations de santé et de retraite, le maintien dans l'emploi ou le réemploi. Une manière de parvenir à ce résultat serait d'introduire des mécanismes vertueux d'incitation qui récompensent le capital lorsque les meilleures pratiques opérationnelles aboutissent à des systèmes de diligence raisonnable dotés de cadres de négociation.

3

Le rôle de l'OCDE pour parvenir à des normes de cohésion sociale

Aucun changement de système, qu'il s'agisse d'aller vers un modèle de croissance fondé sur le travail comportant un rééquilibrage fondamental entre les bénéfices et les salaires, ou bien d'une Transition juste vers des modèles verts de production et de consommation, ne pourra être obtenu en l'absence d'un soutien ample et démocratique en faveur du changement. L'OCDE devrait jouer un rôle central dans ce processus, et donner un exemple fort de communication et de coordination multilatérales entre pays partageant les mêmes idées.

Un instrument essentiel pour cette vision est la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales²², qui découle des principes fondateurs de l'Organisation en matière de coopération au développement qui visent la paix et la sécurité internationales. Les Recommandations ultérieures du Conseil – les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (« Principes directeurs »), le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises – ont étendu le concept original pour y inclure la coopération entre les entreprises et les communautés de personnes qu'elles affectent.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont plus qu'un simple guide pour la conduite des entreprises. Ils fournissent un cadre directeur pour des relations professionnelles constructives capables de se pencher sur les premiers impacts des opérations des entreprises, les travailleurs produisant l'activité économique. Dans cette perspective, ils ont également un rôle à jouer dans la répartition entre bénéfices et salaires, dans la mesure où ils affectent de manière générale les normes du travail et, partant, les coûts du travail.

Pourtant, sans un cadre négocié pour l'emploi et l'égalité économique, il faudra pour remplir la promesse des Principes directeurs un effort concerté entre les parties prenantes institutionnelles de l'OCDE et les 400 millions de travailleurs des pays de l'OCDE. L'OCDE est idéalement placée pour aider les gouvernements à mettre sur pied des cadres politiques menant à des institutions du marché du travail favorisant une plus grande cohésion grâce à des mécanismes efficaces de relations professionnelles. Cette année offre plusieurs opportunités, dans le contexte plus large du réexamen continu des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et de la Recommandation sur le rôle de l'État dans la promotion de la conduite responsable des entreprises.

La couverture de la négociation collective est un indicateur de résilience

Toute voie menant à une reprise durable exige une plus grande coopération entre les entreprises et les travailleurs qu'à l'heure actuelle. L'érosion progressive de la représentation des travailleurs et la compression des niveaux de salaire et de la qualité de l'emploi (voir section 1) portent en elles le risque grave de compromettre la reprise économique. Le faible degré de syndicalisation et de couverture de la négociation collective, en particulier dans certains pays de l'OCDE, combiné à la possibilité de restrictions inconnues en matière de redémarrage et de coûts connexes, crée des défis opérationnels extrêmes dans les chaînes d'approvisionnement.

Le rapport de l'OCDE de 2019 intitulé « Négociier pour avancer ensemble »²³ peut servir de point de départ pour évaluer les conditions de la négociation sur le marché du travail. Ce rapport offre un cadre prémonitoire pour les crises encore à venir, présente la négociation collective comme « une institution cruciale pour la promotion des droits au travail », et relie la négociation collective et les formes d'expression des travailleurs comme étant « des instruments uniques pour parvenir à des solutions équilibrées et adaptées pour faire face aux défis qui se posent sur les marchés du travail de l'OCDE ».

Le rapport examine deux caractéristiques fondamentales du système de négociation du travail et de la main-d'œuvre : tout d'abord, le niveau où la négociation collective a lieu de manière prédominante ; ensuite, le nombre de travailleurs couverts par les conventions collectives (pour autant que celles-ci soient prises en considération).

À partir de là, le TUAC détermine trois niveaux de résilience systémique de la négociation, sur la base des approches déclarées de la négociation collective et de l'expression des travailleurs que l'on trouve dans les marchés du travail de l'OCDE (Annexe 3.A) :

1. **Les plus résilients** : les pays où la négociation collective a une couverture élevée et se déroule principalement au niveau sectoriel ou national ;
2. **Les moyennement résilients** : les pays où la négociation se déroule au niveau sectoriel et/ou de l'entreprise et dont le degré de couverture est moyen ;
3. **Les moins résilients** : les pays où les négociations se déroulent uniquement au niveau de l'entreprise, avec une capacité limitée à mettre en place des *parcours équilibrés et adaptés à un monde en transition*.

IDE et négociation collective, indicateurs de la bonne gouvernance des entreprises

Si l'on se penche sur les interactions entre le niveau national et international, l'OCDE pourrait en faire davantage pour aider les gouvernements à soutenir les principes convenus à l'échelle internationale susceptible de garantir, entre autres, des normes du travail minimales dans les activités commerciales à l'étranger. Les accords internationaux mettent en œuvre les approches de gouvernance des entreprises en matière de durabilité dans l'ensemble des territoires.

Pour les gouvernements des pays de l'OCDE, il est possible d'élaborer des politiques visant à stimuler les retombées positives de l'IDE sur la qualité de l'emploi et le développement des compétences. Le travail effectué sur la qualité de l'IDE par la Commission des investissements, avec le soutien de la Direction de l'aide au développement et des affaires financières, s'appuie généralement sur la corrélation positive entre les IDE entrants et les normes fondamentales du travail, notamment la liberté syndicale, la négociation collective, l'abolition du travail forcé et du travail des enfants et l'élimination de la discrimination au travail²⁴.

L'OCDE reconnaît également l'importance de la négociation collective comme moyen de garantir que les travailleurs et les entreprises bénéficient tous de transformations sur le lieu de travail, en complément des efforts déployés par les pouvoirs publics pour « rendre les marchés du travail plus adaptables et sûrs »²⁵. Les avantages d'effectuer de telles transformations inclusives ont été associés à des salaires plus élevés et à de meilleures conditions de travail. Des approches négociées, consensuelles, doivent rester au cœur des recommandations politiques de l'OCDE, rapprochant les objectifs de l'investissement direct étranger à ceux de la conduite responsable des entreprises.

Les investissements des gouvernements et les marchés publics peuvent rapprocher les objectifs financiers de la négociation collective

Les gouvernements peuvent exercer leur influence sur le marché par le biais de leurs investissements et des marchés publics pour promouvoir un dialogue social réussi et permettre des relations professionnelles plus constructives qui seront la pierre angulaire de la reprise. Le TUAC encourage les gouvernements des pays de l'OCDE à construire des cadres de négociation vertueux, augmentant autant que possible les retombées sociales et environnementales grâce à l'action des points de contact nationaux, dont le rôle devrait être davantage mis en exergue dans l'ensemble des politiques gouvernementales.

Les travaux du Centre sur la conduite responsable des entreprises quant aux transactions financières et aux marchés publics sont des initiatives de pointe pour relier les objectifs sociaux et financiers, tout comme, dans nombre de pays de l'OCDE, les projets d'investissements en infrastructure dotés d'approvisionnements responsables. L'on peut s'attendre à des travaux particuliers en matière d'infrastructure pour lesquels l'OCDE sera en mesure de tirer parti de sa position pour un rapprochement entre visions concurrentes entre gouvernements, leur permettant ainsi de se retrouver sur un pied d'égalité au niveau social et pas uniquement économique dans les futures transactions d'infrastructure. La priorité pour le TUAC sera de faire en sorte que les politiques innovantes pour l'investissement et les marchés publics incorporent systématiquement les normes fondamentales figurant dans les Principes directeurs et dans les Recommandations sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises.

Au niveau international, concevoir des accords de commerce et d'investissement permettant d'équilibrer les intérêts des diverses parties prenantes

Les accords de commerce et leur impact ultérieur sur les marchés du travail ne surviennent pas de manière isolée. Les accords internationaux en matière de commerce, de fiscalité et d'investissement ont des implications et comportent des compromis importants qui influencent les décisions des entreprises et affectent les travailleurs des économies d'accueil et d'origine. Garantir le respect international des droits humains et des normes du travail devrait être obligatoire dans toute négociation commerciale, et prévoir des dispositions applicables démontrant la conformité avec les Conventions fondamentales de l'OIT, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence s'y rapportant.

Les chapitres sur le travail requièrent de procédures exécutoires dotées de sanctions proportionnées. Le règlement des différends entre investisseurs et États n'est pas l'instrument d'application adéquat car, en cas de conflit, les mécanismes de réclamation et les recours doivent être accessibles à tous, pas seulement aux investisseurs étrangers. Les chapitres sur le travail des accords sur les investissements devraient être dotés de mécanismes appropriés de règlement des différends entre États, s'assurant de l'existence d'un dispositif d'alerte précoce, de l'accès des parties lésées et, surtout, de sanctions exécutoires, prenant par exemple la forme de pénalités progressives. Les accords entre les États-Unis, le Mexique et le Canada apportent un précédent intéressant en la matière.

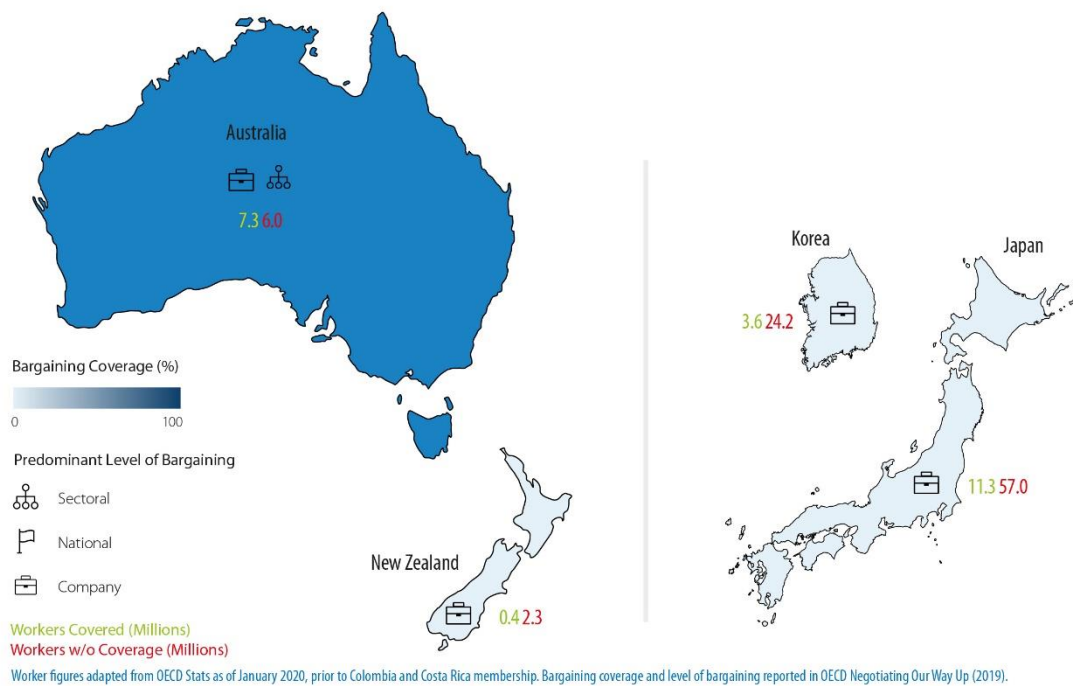
Les gouvernements, en particulier ceux qui s'appuient essentiellement sur des systèmes de négociation au niveau de l'entreprise, devraient être à même de compenser la moindre résilience du marché du travail avec leurs investissements, leurs marchés publics et leurs crédits à l'exportation pour mettre en œuvre les normes de l'OCDE, de l'OIT et des Nations Unies sur la responsabilité des entreprises. En ce faisant, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les PCN s'inscriraient dans le cadre de relations professionnelles constructives capables de donner un cap politique à la sortie de crise et d'ouvrir la voie à une reprise inclusive et propice à la cohésion sociale.

Annex 3.A. Mécanismes de négociation et résilience du marché du travail dans l'OCDE

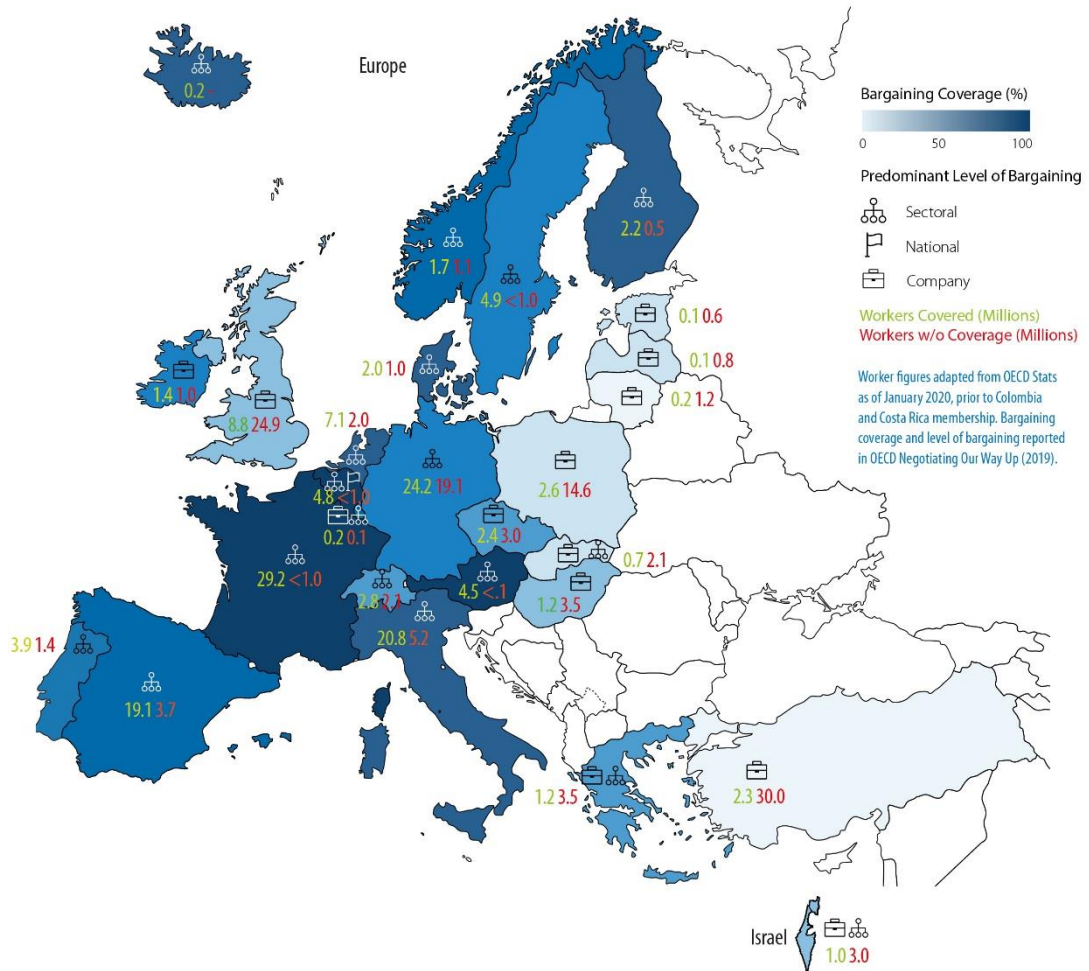
Pays	Principal niveau de négociation	Couverture des négociations (%)	Travailleurs couverts (million)	Travailleurs non couverts (million)
Les plus résilients : Négociation multi-employeurs avec une couverture élevée				
AUSTRIA	Sectoriel	>90%	4.5	<1
BELGIUM	Sectoriel/National	>90%	4.8	<1
DENMARK	Sectoriel	>80%	2	1
FINLAND	Sectoriel	>80%	2.2	0.5
FRANCE	Sectoriel	>90%	29.2	<1
ICELAND	Sectoriel	>80%	0.2	-
ITALY	Sectoriel	>80%	20.8	5.2
NETHERLANDS	Sectoriel	>80%	7.1	2.0
NORWAY	Sectoriel	60-70%	1.7	1.1
PORTUGAL	Sectoriel	60-70%	3.9	1.4
SPAIN	Sectoriel	>70%	19.1	3.7
SWEDEN	Sectoriel	>90%	4.9	<1
Les moyennement résilients : Négociation multi-employeurs avec une couverture moyenne				
AUSTRALIA	Enterprise/Sectoriel	50-60%	7.3	6.0
GERMANY	Sectoriel	50-60%	24.2	19.1
GREECE	Enterprise/Sectoriel	40-50%	1.2	3.5
ISRAEL	Enterprise/Sectoriel	20-30%	1.0	3.0
LUXEMBOURG	Enterprise/Sectoriel	59%	0.2	0.1
SLOVAK REPUBLIC	Enterprise/Sectoriel	20-30%	0.7	2.1
SWITZERLAND	Sectoriel	40-50%	2.8	2.1
Les moins résilients : Négociation au niveau de l'entreprise avec une couverture faible à moyenne				
CANADA	Enterprise	20-30%	5.6	14.6
CHILE	Enterprise	10-20%	1.3	7.7
CZECH REPUBLIC	Enterprise	40-50%	2.4	3.0
ESTONIA	Enterprise	10-20%	0.1	0.6
HUNGARY	Enterprise	20-30%	1.2	3.5
IRELAND	Enterprise	40-50%	1.4	1.0
JAPAN	Enterprise	10-20%	11.3	57.0
KOREA	Enterprise	10-20%	3.6	24.2
LATVIA	Enterprise	10-20%	0.1	0.8
LITHUANIA	Enterprise	<10%	0.2	1.2
MEXICO	Enterprise	10-20%	7.8	47.8
NEW ZEALAND	Enterprise	10-20%	0.4	2.3
POLAND	Enterprise	10-20%	2.6	14.6
TURKEY	Enterprise	<10%	2.3	30.0
UNITED KINGDOM	Enterprise	20-30%	8.8	24.9
UNITED STATES	Enterprise	10-20%	18.8	143.3
TOTAL			206.5	429.0

Source: Données relatives aux travailleurs tirées des statistiques 2020 de l'OCDE, avant l'adhésion de la Colombie et du Costa Rica. Couverture et niveau de la négociation collective, rapport de l'OCDE Negotiating Our Way Up (2019).

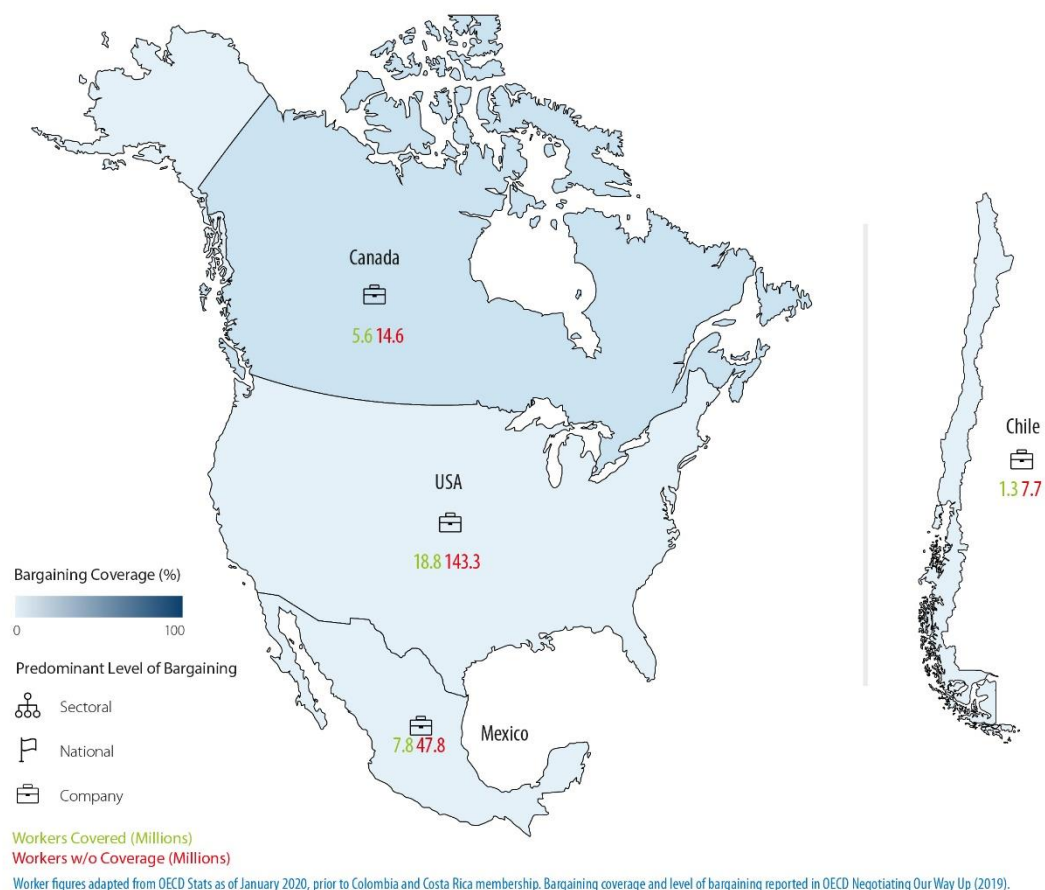
Graphique d'annexe 3.A.1. Mécanismes de négociation et résilience du marché du travail dans l'OCDE : Australie, Japon, Corée et Nouvelle-Zélande.



Graphique d'annexe 3.A.2. Mécanismes de négociation et résilience du marché du travail dans l'OCDE : Europe et Israël



Graphique d'annexe 3.A.3. Mécanismes de négociation et résilience du marché du travail dans l'OCDE : Canada, Chile, Mexique, et États-Unis.



4 Questions au Comité de liaison

I : Une nouvelle compréhension de l'économie

1. La vision de l'OCDE pour la prochaine décennie parle d'emprunter la voie de « la croissance économique durable et de l'emploi ». Or, nous observons une tendance à la hausse que les formes de travail atypiques et précaires ont tendance à augmenter, les salaires à stagner et les inégalités à se creuser. Quelles mesures macroéconomiques structurelles l'OCDE juge-t-elle nécessaires en vue d'améliorer les opportunités sur le marché du travail et la situation des travailleurs ?
2. Quelles sont les politiques que les gouvernements pourraient mettre en œuvre pour inciter à une concurrence fondée sur l'innovation et l'investissement au lieu de compresser les coûts du travail ?
3. Dans le contexte des avancées technologiques et de la concentration croissante des marchés, quelles politiques seraient nécessaires pour que les gains de productivité ne soient pas simplement accaparés par les entreprises sous forme de bénéfices, mais plutôt partagés avec les travailleurs (revalorisation salariale) et les consommateurs (prix plus bas et meilleurs produits/services) ?

II : La mise en œuvre de la Transition juste

1. Comment pouvons-nous faire en sorte que la voix des travailleurs soit véritablement prise en compte lors de l'élaboration des politiques nécessaires pour affronter le changement climatique ?
2. À partir de quel moment dans la crise du climat le dialogue social devient-il obligatoire et non plus facultatif pour les entreprises ayant un impact multinational ?
3. L'on s'attend à ce que la demande énergétique du secteur des transports dépasse l'offre de matières premières et de production de l'énergie ; elle est pourtant nécessaire pour la Transition juste. Les investissements en infrastructure seront certainement à haute intensité de main-d'œuvre compte tenu de la longueur des chaînes d'approvisionnement. De quelle manière les gouvernements atténuent-ils les risques industriels et créent-ils un environnement porteur pour une revalorisation salariale, de meilleures conditions de travail et une protection sociale renforcée ?

III : Le rôle de l'OCDE pour parvenir à de meilleures normes et à la cohésion sociale

1. En l'absence d'institutions fortes du marché du travail, quels autres instruments les gouvernements peuvent-ils utiliser pour recalibrer l'IDE de manière à mettre sur pied des relations professionnelles plus constructives socialement ?
2. La cohésion sociale est un objectif central de la Déclaration sur l'investissement ; les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales fournissent aux entreprises un cadre leur permettant d'atteindre cet objectif. Et pourtant les entreprises doivent affronter un fort vent

contraire lorsqu'elles investissent dans des marchés étrangers. Existe-il des domaines politiques où ces instruments pourraient être mieux utilisés de manière à communiquer aux entreprises les attentes des gouvernements ?

¹ OECD (2021), *OECD Economic Outlook, Volume 2021 Issue 2*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/66c5ac2c-en>.

² Sánchez-Páramo, C. et al. (2021), *COVID-19 leaves a legacy of rising poverty and widening inequality*, World Bank Blogs, 7 October (last accessed on 31 January 2022), <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/covid-19-leaves-legacy-rising-poverty-and-widening-inequality>.

³ ILO (2022), *World Employment and Social Outlook Trends 2022*, ILO Publishing, Geneva, https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang-en/index.htm.

⁴ OECD (2019), *OECD Economic Outlook, Volume 2019 Issue 2*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9b89401b-en>.

⁵ OECD (2019), *OECD Economic Outlook, Volume 2019 Issue 1*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b2e897b0-en>.

⁶ Alvaredo, F. et al. (2018), *World Inequality Report*, World Inequality Lab, <https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-full-report-english.pdf>.

⁷ TUAC (2019) *OECD report on Corporate Debt Vulnerabilities exposes the dangers of unconditional monetary support and the need to take action for long-term business models and wage-led growth*. <https://tuac.org/news/oecd-report-on-corporate-debt-vulnerabilities-exposes-the-dangers-of-unconditional-monetary-support-and-the-need-to-take-action-for-long-term-business-models-and-wage-led-growth/>.

⁸ OECD (2021), *Trust in Global Cooperation – The Vision of the OECD for the Next Decade*, Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, Paris, 5-6 October 2021, [https://www.oecd.org/mcm/MCM_2021_Part_2_\[C-MIN_2021_16-FINAL.en\].pdf](https://www.oecd.org/mcm/MCM_2021_Part_2_[C-MIN_2021_16-FINAL.en].pdf).

⁹ OECD (2021), *The Role of Firms in Wage Inequality: Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7d9b2208-en>.

¹⁰ Eeckhout Jan (2021), *The Profit Paradox: How Thriving Firms Threaten the Future of Work*, Princeton University Press.

¹¹ OECD (2020), *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>.

¹² Peer Review on *The rise of precarious work (including bogus self-employment) – causes, challenges and policy options*, The Hague, The Netherlands, 19-20 April 2018, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19516&langId=en>.

¹³ OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en.

¹⁴ OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.

¹⁵ OECD (2021), "The inequalities-environment nexus: Towards a people-centred green transition", *OECD Green Growth Papers*, No. 2021/01, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ca9d8479-en>.

¹⁶ Botta, E. (2019), "A review of "Transition Management" strategies: Lessons for advancing the green low-carbon transition", *OECD Green Growth Papers*, No. 2019/04, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4617a02b-en>.

¹⁷ IEA (2019), *Drivers of CO2 emissions*, last accessed on 1 February 2022, <https://www.iea.org/reports/greenhouse-gas-emissions-from-energy-overview/drivers-of-co2-emissions>.

¹⁸ European Commission (2021), *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on energy efficiency (recast)*, COM/2021/558 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0558>.

¹⁹ IEA (2019), *Global EV Outlook 2019*, IEA, Paris <https://www.iea.org/reports/global-ev-outlook-2019>.

²⁰ OECD (2019). *Interconnected Supply Chains: a comprehensive look at due diligence challenges and opportunities sourcing cobalt and copper from the Democratic Republic of the Congo*.

²¹ IndustriALL (2019), *A Just Transition for Workers: A Trade Union Guide*, https://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Just_Transition/a_just_transition_-_english.pdf.

²² OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises, <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0144>.

²³ OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.

²⁴ OECD (2019), *FDI Qualities Indicators: Measuring the sustainable development impacts of investment*, Paris, www.oecd.org/fr/investissement/fdi-qualities-indicators.htm.

²⁵ OECD (2019) *The Future of Work, Employment Outlook 2019*. <https://www.oecd.org/employment/Employment-Outlook-2019-Highlight-EN.pdf>