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

TUAC

Briefing #5

Emploi et relations professionnelles: informations concernant les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Paris, 1er novembre 2022

Entreprises et syndicats ont un intérêt commun à promouvoir des relations professionnelles harmonieuses, un objectif pouvant être atteint lorsqu'ils travaillent ensemble à la mise en œuvre des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* («EMN») et qu'ils respectent les bons offices des points de contact nationaux («PCN»).

Lorsque les entreprises et les syndicats collaborent dans le cadre de la mise en œuvre de ces Principes directeurs, ils peuvent établir des bonnes pratiques pour garantir des environnements professionnels inclusifs, des activités industrielles résilientes et le bien-être individuel.

En proposant d'apporter des «modifications ciblées» au chapitre V, le groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises a offert aux gouvernements un cadre leur permettant de corriger le tir en matière de relations industrielles. Si ces dernières sont mises en œuvre par les entreprises, avec le soutien des bons offices des PCN, les propositions pour le chapitre V constitueraient les premiers jalons d'un cadre pouvant amener à des relations professionnelles plus constructives.

Les gouvernements de l'OCDE seront mis à l'épreuve au cours de ces prochaines années pour faire face aux transformations dans le monde du travail et à la crise du coût de la vie, quel que soit le temps que cela prendra. Il est crucial pour les gouvernements d'établir des cadres capables de résister aux facteurs de stress potentiels du marché du travail et aux risques qui en découlent pour les activités des entreprises.

Le Briefing # 3 de la TUAC a examiné les risques associés aux chaînes d'approvisionnement qui dépendent des systèmes de négociation au niveau individuel. Le Briefing #2 a montré que l'absence de négociation collective et de dialogue reflétait une absence générale de dialogue au sein des PCN.

Deux propositions de mise à jour complémentaires du chapitre V (emploi et relations professionnelles) des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des EMN* permettraient d'améliorer leur mise en œuvre et leur accès pour des millions de travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

La première mise à jour consisterait à supprimer les conditions d'emploi qui, historiquement, ont empêché les entreprises d'appliquer des normes en matière d'emploi et de relations professionnelles, en particulier dans les formes d'emploi en sous-traitance et externalisées. La mise à jour proposée permettrait à tous les types d'entreprises de prendre des mesures pour promouvoir le respect des droits des travailleurs de constituer des syndicats et de négocier des conventions collectives.

Une deuxième mise à jour complémentaire consisterait à préciser que les entreprises sont censées rester neutres en ce qui concerne la décision des travailleurs de choisir ou non une représentation syndicale. La mise à jour proposée supprimerait l'influence dominante des entreprises lorsque la direction prend position à propos de la représentation syndicale et de la négociation collective (chapitre V, 1a et 1b).

Ces mises à jour, ainsi que celles proposées pour les chapitres I à XI, permettraient aux *Principes directeurs pour les EMN* de servir de cadre pour des relations professionnelles constructives, capables de résister aux transformations du marché. Les mises à jour proposées appuieraient également les conclusions des Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022.

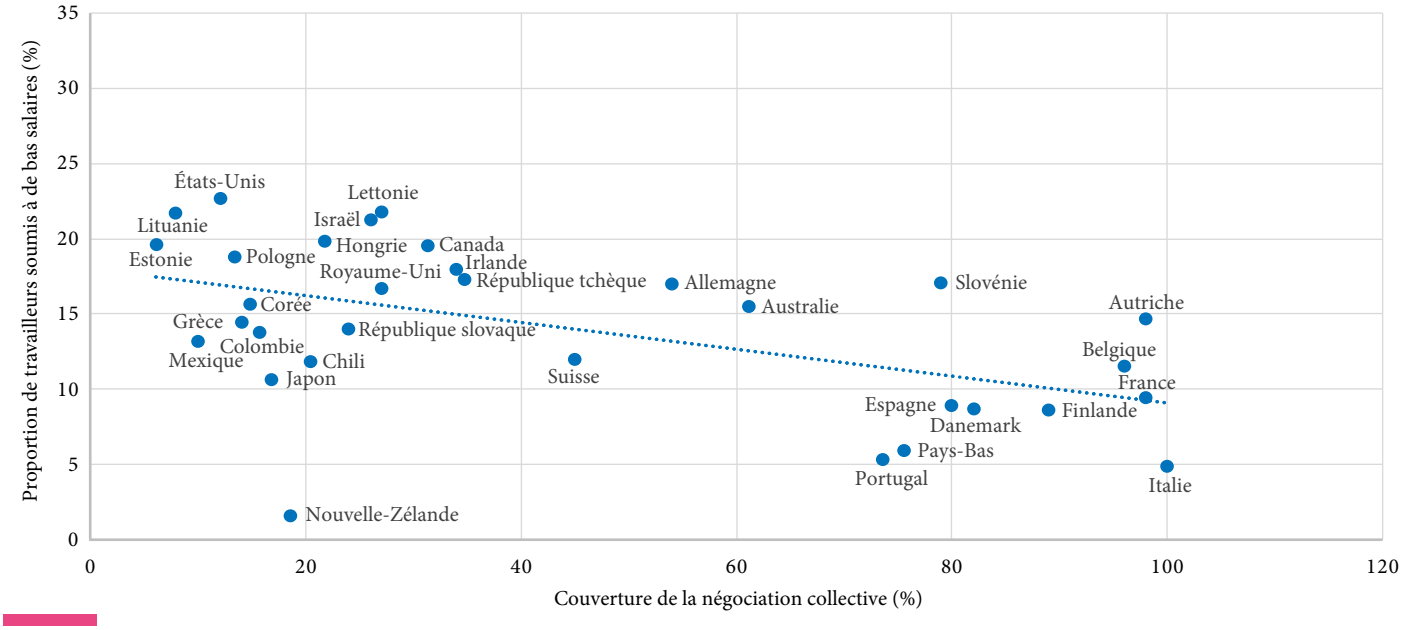
Les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* encouragent la négociation collective

Les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*[1] préconisent avec force que les gouvernements prennent des mesures pour rééquilibrer le pouvoir de négociation en faveur des travailleurs et des salaires. Dans la mesure où au moins un travailleur sur six est employé dans un marché du travail où la concentration des employeurs est élevée, l'entreprise a le pouvoir de fixer les salaires en deçà de la valeur que lui apportent les travailleurs.

Afin de rééquilibrer le pouvoir entre les employeurs et les travailleurs, l'OCDE préconise de redynamiser la négociation collective et les initiatives connexes des syndicats et des entreprises du secteur privé visant à élargir les conventions collectives. Cela contribuerait à améliorer les résultats du marché du travail et se traduirait par des revalorisations salariales et des emplois de meilleure qualité. L'OCDE se déclare en faveur de la négociation collective pour améliorer les conditions de travail et les performances du marché du travail en général. L'OCDE rappelle que son rapport *Negotiating Our Way Up* (2019) définit la négociation collective comme étant un moyen de réduire le chômage et les inégalités économiques. Une analyse détaillée des données de l'OCDE par la TUAC a révélé que plus la couverture de la négociation collective est importante, plus la proportion d'emplois associés à de bas salaires est faible (figure 1).

Les pays où les négociations collectives se déroulent au niveau de l'entreprise sont moins résilients, leur capacité à proposer des solutions adaptées au marché du travail étant limitée. Ces pays pourraient davantage tirer parti des Principes directeurs à l'intention des EMN, ces derniers pouvant contribuer à garantir que les entreprises instaurent des cadres résilients pour les relations professionnelles.

Figure 1: **une couverture plus importante de la négociation collective se traduit par une proportion plus faible d'emplois associés à de bas salaires**



[1] OCDE (2022), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022 : reconstruire des marchés du travail plus inclusifs. Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/f4bcd6ab-fr.

La question de la négociation au niveau de l'entreprise aux États-Unis

Dans les pays les moins résilients où la négociation se joue principalement au niveau de l'entreprise, la représentation doit être constituée avant toute négociation d'une première convention collective. Dans la pratique, cela se fait au détriment de la négociation collective, plutôt qu'à son avantage. Prenons pour exemple les activités de Starbucks aux États-Unis. Pour accorder un pouvoir de négociation aux travailleurs, il faut plus de 9 000 élections représentatives, magasin par magasin, conduites sur la base d'un processus suranné dont les origines remontent à 1940.

Dans le cadre de ce processus, le délai entre la date d'introduction de la demande par un syndicat et celle d'une élection correspond à environ 6 semaines. Si des élections devaient être organisées boutique par boutique, l'obtention d'une représentation de tout juste 50% d'entre elles impliquerait 4 500 élections nécessitant un délai de 6 semaines chacune, soit 518 ans.

Selon le New York Times, plus de 200 boutiques ont voté en faveur d'une représentation à la date du mois de septembre 2022. À ce rythme, cela ne prendrait que 22 ans pour permettre aux travailleurs d'avoir une représentation à hauteur de 50% des cafés détenus par Starbucks. Les travailleurs doivent négocier les conventions collectives dans un délai d'un an, sans quoi le processus reprend depuis la case départ.

À moins que Starbucks accepte délibérément d'appliquer le chapitre V des *Principes directeurs à l'intention des EMN*, en particulier les points 1a et 1b, cela prendrait entre 22 et 518 ans pour établir l'équilibre des pouvoirs auquel se réfèrent Les perspectives de l'emploi de l'OCDE.

https://www.nytimes.com/2022/09/13/business/starbucks-reinvention-strategy-employees.html

La mise en œuvre des *Principes directeurs à l'intention des EMN* et les PCN peuvent aider

Les mises à jour proposées par l'OCDE reflètent les priorités de la TUAC concernant le chapitre V (emploi et relations professionnelles) susceptibles de faire progresser la couverture de la négociation collective, en particulier dans les pays les moins résilients où la négociation a lieu au niveau de l'entreprise. Les mises à jour ciblées de l'OCDE représentent une avancée pour les travailleurs des chaînes d'approvisionnement fragmentées.

Les mises à jour proposées pour les *Principes directeurs à l'intention des EMN* contribueraient à définir un cadre allant au-delà de la relation d'emploi et seraient profitables à plusieurs segments importants des marchés du travail de l'OCDE.

- Emploi en sous-traitance pour le compte d'un employeur principal.
- Les services vendus, transférés, fusionnés ou acquis d'une entreprise multinationale peuvent être régis par des normes dans les instruments de transaction.
- Les services acquis peuvent être régis par des dispositions dans les instruments contractuels et de passation de marché qui en découlent.
- Les filiales et les entreprises associées.
- Les activités franchisées peuvent être déterminées par les attentes liées aux normes de la marque.

Ces mises à jour permettent à toute entreprise d'aborder les questions concernant les relations professionnelles, en fonction de la position occupée dans la chaîne d'approvisionnement (cause, contribution, lien). En supprimant l'exigence historique d'une relation d'emploi, l'OCDE ouvrirait une voie permettant aux travailleurs de participer à la négociation collective dans les chaînes d'approvisionnement industrielles importantes.

- Les activités effectuées pour des sociétés numériques peuvent être soutenues lorsqu'elles sont associées aux mises à jour des chapitres II et XI, en vue de garantir un devoir de diligence pertinent.
- Les activités du secteur de l'hôtellerie et du tourisme peuvent être soutenues en prévoyant des dispositions à la fois pour le propriétaire et le franchiseur.
- Les activités du secteur de l'alimentation et de la restauration peuvent être soutenues par un franchiseur multinational pouvant apporter des avantages potentiels aux PME franchisées.
- Les activités contractuelles des compagnies aériennes et des aéroports peuvent être soutenues par les opérateurs aéroportuaires, les locataires des compagnies aériennes et le prestataire de services.
- Les projets de construction d'infrastructures peuvent être soutenus par le promoteur du projet, l'investisseur et/ou le maître d'ouvrage.
- Les activités agricoles peuvent être couvertes par les dispositions applicables aux grandes EMN et étendues aux travailleurs agricoles individuels ou aux collectivités.

Exemples de mise en œuvre par les entreprises

Plusieurs entreprises mondiales appliquent déjà des pratiques alignées sur les mises à jour proposées par l'OCDE. Des approches similaires sont mises en œuvre par plus de 200 entreprises signataires d'accords-cadres mondiaux avec les fédérations syndicales mondiales représentant respectivement les secteurs du transport, de la vente, de la fabrication, des infrastructures, de la construction, de l'hôtellerie et des loisirs.

Les propositions de l'OCDE concernant les Lignes directrices de procédure pour les PCN affaibliraient leur efficacité, au lieu de les renforcer

Une série de mises à jour complémentaires est encore nécessaire. Malheureusement, le projet des mises à jour pour la Partie II des *Principes directeurs à l'intention des EMN* (procédures de mise en œuvre) annulerait tout progrès apporté aux chapitres I à XI et ralentirait ainsi leur mise en œuvre dans les chaînes d'approvisionnement complexes.

Le projet des mises à jour concernant les procédures pour les circonstances spécifiques détourne très clairement les décisions des PCN au profit des déposants, au lieu de servir les entreprises.

Le projet des mises à jour introduit la notion de confidentialité comme critère central d'efficacité, ce qui représente un facteur de dissuasion important pour les syndicats, déjà surchargés par le nombre de ressources requises, sans grandes possibilités de recours.

La TUAC n'insistera jamais assez sur l'importance d'apporter des mises à jour à la Partie II des *Principes directeurs à l'intention des EMN*, aux Procédures de mise en œuvre et aux Principes directeurs de procédure pour les circonstances spécifiques, afin de préserver toute leur pertinence pour les travailleurs.

Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE

La TUAC s'appuie sur les expériences en temps réel des syndicats nationaux et mondiaux qui, ensemble, représentent 300 millions de travailleurs engagés au quotidien à mettre en œuvre les Principes directeurs.

En vertu des *Principes directeurs de l'OCDE*, il est attendu des gouvernements qu'ils créent des points de contact nationaux pour promouvoir et défendre les entreprises responsables. Les entreprises sont également supposées faire preuve de diligence raisonnable en vue de pouvoir identifier, prévenir et atténuer les effets négatifs réels et potentiels, et rendre compte des moyens utilisés pour y répondre dans le cadre de leurs propres activités, leurs chaînes d'approvisionnement mondiales et leurs relations commerciales.

La mise en œuvre des *Principes directeurs* n'est pas une option facultative pour les entreprises si elles souhaitent:

- Défendre et non pas bafouer les droits fondamentaux du travail
- Élargir la couverture des négociations collectives
- Étendre les pratiques responsables à l'ensemble des chaînes d'approvisionnement
- Garantir la sécurité d'emploi, la rétention et le réemploi.

Ce que nous voulons

La TUAC encourage le Comité de l'investissement de l'OCDE et le Groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises à:

Soutenir les mises à jour des *Principes directeurs à l'intention des EMN* susceptibles de pouvoir élargir l'accès aux travailleurs des chaînes d'approvisionnement.

Approuver les mises à jour ciblées du chapitre V «Emploi et relations professionnelles» pour adoption par le Conseil.

Réexaminer et reformuler les mises à jour proposées pour les Principes directeurs de procédures pour les PCN en vue de maintenir leur pertinence pour les travailleurs et les syndicats.

TUAC

Commission syndicale consultative
auprès de l'OCDE
1, rue Viala
75015 PARIS – FRANCE
Tel: (33) 01 55 37 37 37
tuac@tuac.org - www.tuac.org
@TUACOECD

Soutenu par

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Friedrich-Ebert-Stiftung
Hiroshimastraße 28
10785 BERLIN - ALLEMAGNE
Tel: (49) 30 26935-7458
https://www.fes.de/lnk/transform
@FESonline

59 organisations nationales sont affiliées dans 31 pays membres de l'OCDE.
Retrouvez nos affiliés ici.

www.heartsnminds.eu