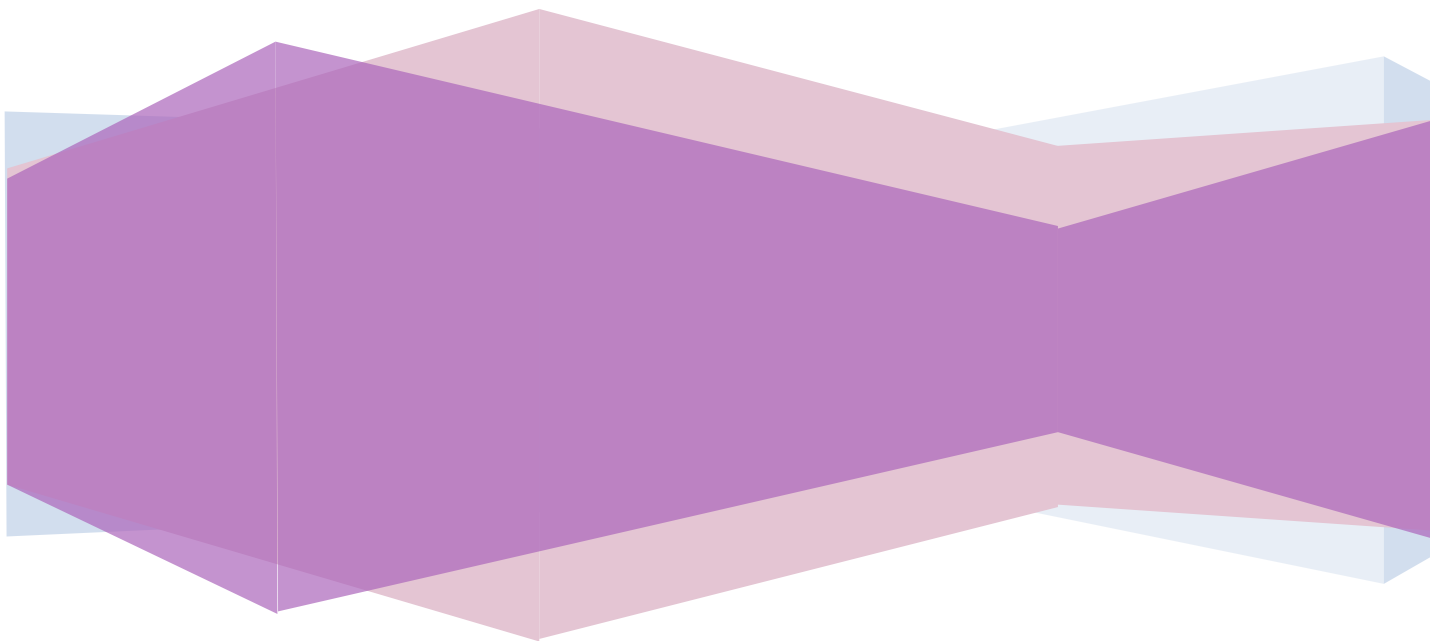


Avenir du travail

Contribution française

16/02/2017



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Contenu

<i>Philadelphie : un horizon d'avenir</i> – Préambule de Claude Jeannerot	3
Introduction.....	6
1- Le travail dans le monde aujourd'hui : de nouveaux défis pour l'OIT	7
1.1- La dérèglementation et la financiarisation de l'économie et conséquence sur la qualité du travail	7
1.2- Chaines d'approvisionnement mondiales et gouvernance du monde du travail	8
1.3- Changements climatiques et travail décent	9
1.4- Changement technologique et automatisation supposée des tâches.....	9
1.5- La diversification des formes d'emploi et le développement de nouvelles inégalités.	10
2- Un mandat renforcé pour affronter ces défis.....	12
2.1- Renforcer la place de l'OIT dans le système multilatéral	12
2.2- Renforcer les capacités des acteurs du Travail, condition d'un renouveau du tripartisme et du dialogue social.	14
2.3- Prendre la mesure de la transformation du travail dans les normes internationales	16
3- Une organisation adaptée à ce mandat renforcé	19
3.1- Améliorer l'effectivité des normes.....	19
3.2- Améliorer la lisibilité et le contrôle des normes internationales du Travail	20
3.3- Renforcer les capacités des mandants par la coopération technique	21
Conclusion.....	23
Synthèse des propositions.....	24
1) Renforcer la place de l'OIT dans le système multilatéral :	24
2) Renforcer les capacités des acteurs du Travail, condition d'un renouveau du tripartisme et du dialogue social :	24
3) Prendre la mesure de la transformation du travail dans les normes internationales :	24
4) Améliorer l'effectivité, la lisibilité et le contrôle des normes internationales du Travail.....	24
5) Renforcer les capacités des mandants par la coopération technique :	25
6) Mettre en œuvre les grands principes de la déclaration de Philadelphie	25
Annexes	26

Méthodologie

Sous la présidence de Claude Jeannerot, ambassadeur, délégué du gouvernement français au Conseil d'administration du BIT, la Commission consultative pour l'OIT, instance tripartite composée de représentants des organisations syndicales et patronales françaises et des services compétents du gouvernement, a été chargée d'élaborer la contribution française à l'initiative sur l'avenir du travail, lancée par le directeur général M. Guy Ryder en vue du centenaire de l'Organisation. Cette contribution est alimentée notamment par l'audition d'experts et personnes qualifiées. La segmentation de la réflexion autour des 4 conversations proposée par M. Guy Ryder nous a paru un point de départ pertinent pour la structuration de nos auditions (liste en annexe). Toutefois, celles-ci nous ont permis de dégager des enjeux transversaux et communs à ces différentes conversations.

C'est pourquoi, si notre contribution traite des enjeux contenus dans l'ensemble des quatre conversations, elle n'est pas bâtie sur ce découpage. Si cette contribution sera par définition adossée au contexte français, elle doit nous permettre néanmoins d'élargir notre réflexion au-delà de nos frontières et de replacer le cadre national de notre réflexion dans le contexte mondialisé qui guide l'action des mandants tripartites de l'OIT.

Philadelphie : un horizon d'avenir

« Tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales. »

Déclaration de Philadelphie, 1944

L'Organisation Internationale du Travail (OIT), au lendemain du premier conflit mondial, est née de l'intuition que la paix, pour être durable, devait offrir la possibilité à tous les êtres humains, sans discrimination, de bénéficier du progrès économique et social. C'est ce principe, celui de justice sociale qui sera fièrement réaffirmé en 1944, lorsque les mandants proclameront à l'unanimité la déclaration de Philadelphie. Celle-ci fixe clairement l'ordre des fins et des moyens, établissant que toute politique, nationale et internationale, y compris dans le domaine économique et financier, doit être appréciée à l'aune de sa contribution à ce principe fondamental.

C'est donc cette ambition de justice sociale que l'OIT s'est donnée pour horizon. Même si on peut être critique par rapport à son efficacité visible et immédiate ainsi que sur la lenteur de ses procédures, inhérente sans doute à sa dimension mondiale, force est de s'interroger : que serait l'état du monde si l'OIT n'existait pas ? Après près d'un siècle d'existence, elle peut en effet s'enorgueillir d'un certain nombre d'accomplissements réels : on voit les résultats enregistrés par exemple dans la lutte contre le travail des enfants, vérifiables dans les chiffres ! Elle a permis aussi de faire progresser à l'échelle du globe, la reconnaissance d'un certain nombre de principes, comme l'association entre démocratie sociale et démocratie politique, à travers la promotion du dialogue social et du tripartisme, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables, la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, l'affirmation du principe de la liberté syndicale, de l'élimination de toute forme de travail forcé, et de toute discrimination dans l'emploi.

Au-delà, il convient de reconnaître l'avantage de sa singularité. Elle est l'unique organisation à l'échelle mondiale, à porter un modèle de réglementation agréé par la communauté internationale, sur une base tripartite. Représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements élaborent, sur un pied d'égalité, les normes internationales du travail. C'est un formidable exercice de démocratie !

Mais aujourd'hui, à l'heure où dans les instances internationales, l'enjeu du progrès économique semble avoir pris le pas sur celui du progrès social, la déclaration de Philadelphie qui fonde le mandat de l'OIT, est-elle encore pertinente ? Les principes humanistes et de solidarité de cette déclaration, sont-ils devenus trop ambitieux pour notre époque ? L'écrirait-on encore aujourd'hui ?

Friedrich HAYEK, père de l'ultralibéralisme et prix Nobel d'Economie dans un livre au titre explicite « le Mirage de la Justice Sociale » n'explique-t-il pas que les « seuls liens qui maintiennent l'ensemble d'une grande société sont purement économiques » ? Par ailleurs, la question est légitime, les réalités du travail de 1919 et de 1944 n'étant plus celles

d'aujourd'hui, n'est-il pas temps de refonder le mandat de l'OIT sur des bases nouvelles, en imaginant une nouvelle déclaration ? Le travail connaît aujourd'hui des mutations sans précédent : elles tiennent à la révolution numérique, au changement climatique, aux défis démographiques et à la globalisation accrue de l'économie. Demain plus encore, ces mutations vont bouleverser profondément le monde du travail. Guy RYDER, directeur général de l'OIT, en nous invitant à une réflexion partagée et approfondie sur « l'Avenir du Travail » poursuit une intuition juste : imaginer une organisation pertinente, en marche vers un nouveau siècle qui intègre ces évolutions. Il offre surtout aux mandants une occasion exceptionnelle de prendre un nouveau départ.

La France qui entretient un lien privilégié avec l'OIT depuis sa création ne pouvait être absente de cette réflexion essentielle. Tout au long de l'année 2016, les mandants français se sont réunis régulièrement autour de cet enjeu. A l'écoute des plus grands chercheurs de notre pays, ils ont tenté de dessiner ensemble les contours du travail de demain. Ces évolutions présentent des opportunités et des risques pour le progrès social. Au-delà d'un travail prospectif et spéculatif sur l'évolution du travail, nous avons voulu récuser la fatalité d'un « travail » qui évoluerait de manière inexorable, déterminé à l'avance par la technologie et les modes de production et en dehors de toute volonté humaine et sociétale. Le « travail » sera, aussi, pour une large part, ce que nous déciderons d'en faire.

C'est pourquoi, la question qui doit occuper l'OIT à l'occasion de son centenaire en 2019 n'est pas simplement de décrire des tendances et poser des diagnostics. Elle est encore moins d'adapter son message tel qu'énoncé dans sa Constitution et vigoureusement complété par la déclaration de Philadelphie à des réalités économiques qui semblent lui échapper. Ces réalités montrent au contraire que ce message est plus pertinent que jamais. Comment, par exemple ne pas être d'accord, face à la diversification des formes du travail, sur la nécessité d'offrir à tous « un régime de travail réellement humain » ? Comment, dans un contexte où la croissance phénoménale des inégalités provoque des réactions de rejet à l'égard d'une mondialisation qui a pourtant vu en peu de temps les populations sortir par millions de la misère, ne pas être frappé par la pertinence de l'appel à une « participation équitable aux fruits du progrès » ? Plus que jamais, le mandat de justice sociale contenu dans la déclaration de Philadelphie reste une « idée neuve » et un horizon à conquérir.

Le véritable défi auquel l'OIT doit répondre à l'orée de son centenaire est donc de montrer qu'elle a la volonté et la capacité d'agir pour réaliser, de manière plus concrète, le message de Philadelphie. Elle doit pour cela adopter une action et des procédures normatives rénovées, adaptées aux réalités d'une interdépendance globale et de la diversification des acteurs qui interviennent dans le champ de sa compétence.

Au terme des consultations tripartites conduites depuis un an en France, il est apparu que la manière la plus appropriée de marquer ce nouveau départ n'est pas d'adopter une nouvelle déclaration : en venant se superposer aux autres, elle risquerait de faire perdre de vue le message fondamental auquel il s'agit de donner effet, celui de Philadelphie. La forme qui semblerait la plus appropriée est celle d'un protocole de mise en œuvre de la déclaration de Philadelphie en phase avec le monde du travail du 21ème siècle.

Il est clair que l'identification des problèmes et des besoins auxquels il faudra répondre, de même que la mise au point des propositions concrètes qui pourraient faire l'objet de ce protocole, exigeront des consultations très approfondies pour parvenir au consensus tripartite, sans lequel une telle entreprise n'est pas envisageable.

Consciente de la responsabilité particulière que lui vaut le rôle historique qui fut le sien dans la fondation de l'OIT, la France est disposée à offrir à l'organisation tout l'appui qu'elle pourrait souhaiter pour mener à bien ce grand chantier.

Car si l'OIT n'est plus là, qui le sera pour rappeler l'ordre des moyens et des fins entre croissance et économique et progrès social ? Qui sera là pour anticiper les mutations du travail et leurs conséquences ? Qui sera là pour évoquer également les besoins des populations ? Repenser l'OIT à l'aube de son centenaire, n'est donc pas seulement nécessaire pour elle-même, mais pour l'avenir de l'humanité.

Claude Jeannerot,
Ambassadeur, Délégué du Gouvernement Français au
Conseil d'administration du Bureau International du Travail

Introduction

Depuis 1919, l'OIT a dû faire la preuve de la pertinence de son rôle et de ses capacités d'adaptation face à l'émergence constante de nouveaux défis et à la persistance de difficultés ancrées dans le monde :

Selon les éléments chiffrés publiés par l'organisation, en 2015 le monde comptait 197,1 millions de chômeurs ce qui représentait 5,8% de la population en âge de travailler, soit une hausse de 27 millions par rapport au niveau du chômage mondial en 2007, aux prémices de la crise financière. Pour 2016 l'OIT prévoyait une augmentation d'environ 2,3 millions chômeurs pour atteindre 199,4 millions. Le dernier rapport *Emploi et Questions Sociales dans le Monde - tendances 2017* confirme cette estimation.

Par ailleurs, le travail informel continue à concerner plus de 50% des emplois dans le monde en 2015¹. La situation de précarité dans laquelle peuvent se trouver les travailleurs informels, les exclut de fait des régimes de protection sociale, lorsqu'ils existent. La pauvreté modérée (<3,1\$/jour) concerne 27,9% des emplois mondiaux et la pauvreté extrême (<1,9\$/jour) 12%.² Ces travailleurs pauvres sont surtout présents dans les économies en développement mais cette problématique des travailleurs pauvres se pose dans l'ensemble des Etats du monde.

Le centenaire de l'OIT se célèbre au moment de mutations sans précédent dans les modes de production et l'organisation du travail au niveau mondial. Il est nécessaire de s'interroger sur la nature de ces nouveaux défis, et par conséquent sur ce que cela implique pour le mandat de l'OIT et son fonctionnement.

Il est naturellement impossible d'anticiper ce que seront tous les défis du monde du travail et de sa gouvernance mondiale dans le siècle à venir. Néanmoins à ce jour, plusieurs phénomènes dont les impacts restent à mesurer précisément risquent d'imprimer leur marque à la fois dans la nature et dans la gouvernance du travail : l'accélération des changements technologiques va-t-elle modifier en profondeur la quantité de travail et les liens de subordination ? En quoi les chaînes d'approvisionnement mondiales questionnent-elles la gouvernance des normes internationales du travail ? Quelles sont les répercussions du changement climatique sur le monde du travail ? Autant de questions qui se posent déjà avec acuité.

Ces transformations du monde du travail interrogent le contenu du mandat de l'OIT. Assis très largement sur les principes de la déclaration de Philadelphie qui date de 1944, ce mandat doit être réaffirmé. Il nous semble ici que l'élaboration du consensus entre parties prenantes, la qualité de la norme et la place de l'OIT dans le paysage institutionnel sont des enjeux cruciaux si l'on veut que l'institution puisse se projeter dans le siècle à venir.

Naturellement, son fonctionnement devra également être en phase avec ces enjeux et ce mandat. La façon de produire les normes, de les rendre lisibles et de les contrôler – ce qui est

¹ OIT (2016), *Emploi et questions sociales dans le monde, Tendances pour 2016*, Publications de l'OIT, Genève.

² OIT (2016), *op. cit.*

le cœur même de l'activité de l'OIT- doit être un sujet d'attention particulier, de même que la coopération technique qui vient en appui des mandants.

1- Le travail dans le monde aujourd'hui : de nouveaux défis pour l'OIT

Le monde du travail est en constante mutation car il est traversé continuellement par différents phénomènes sociaux, politiques, culturels, démographiques,... En ce début de 21^e siècle, et pour reprendre certaines thématiques soulevées par le directeur général de l'OIT³ et en développer d'autres, nous souhaitons insister sur cinq tendances de fond, qu'on observe déjà ou qui sont en train d'émerger, et qui risquent de bouleverser le monde du travail et les marchés de l'emploi de façon significative dans les prochaines décennies.

1.1- Déréglementation et financiarisation de l'économie et conséquence sur la qualité du travail

Le système financier a pris, depuis le milieu des années 1970, une importance surdimensionnée par rapport à l'économie réelle⁴. De plus en plus, dans certaines grandes entreprises, les bénéfices réalisés sont recyclés sur l'achat ou le rachat d'actions sans investissements nouveaux pour financer l'économie réelle ce qui entraîne des tensions de plus en plus fortes sur l'emploi: reporting excessif, report du risque d'entreprise sur le travail salarié, déconnexion de la fonction de management de la production de l'entreprise⁵.

Le profil du dirigeant d'entreprise (principalement dans le cas des grandes entreprises) a en effet évolué, passant du patron industriel qui maîtrise le processus technique de fabrication des biens produits par son entreprise, au financier, gestionnaire aux compétences interchangeables.

Le phénomène de financiarisation, corrélé à celui de mondialisation, a eu pour conséquence de faire de la législation sociale et fiscale des Etats un avantage comparatif, conduisant à l'avènement d'une nouvelle forme de concurrence : la concurrence par les règles, qu'elles soient sociales ou fiscales.

Cette tendance, aggravée par les conséquences de la crise économique de 2008, induit un mouvement de convergence vers le bas ou dumping social, qui impacte négativement la qualité des emplois, et qui crée des distorsions de concurrence nuisibles au maintien de l'emploi.

Face à cette dynamique, l'OIT peut apporter des solutions par la promotion du travail décent mais également via les socles de protection sociale.

³ Cf rapport du DG de l'OIT 2013 « vers le centenaire de l'OIT »

⁴ Dans son étude « L'impact de la financiarisation de l'économie sur les entreprises et sur les relations de travail », Olivier Favereau décrit un processus de survalorisation des activités financières par rapport aux activités non financières qui aboutit à une baisse de la qualité des emplois

⁵ Ibid.

1.2- Chaînes d'approvisionnement mondiales et gouvernance du monde du travail

Aujourd'hui, l'économie de marché se réalise dans un cadre concurrentiel mondial.

Le phénomène de mondialisation s'est accompagné ces dernières années d'un éclatement géographique des processus de production, amenant à l'émergence de chaînes d'approvisionnement mondiales. Le terme « chaînes d'approvisionnement mondiales » doit être entendu comme « l'organisation transfrontalière des activités nécessaires pour produire des biens ou fournir des services, depuis l'utilisation d'intrants jusqu'à la commercialisation en passant par différentes phases de conception, de fabrication et de livraison »⁶.

Le développement des chaînes d'approvisionnement a profondément bouleversé la nature de la production transfrontalière, des investissements, du commerce et de l'emploi. Cette transformation est liée à plusieurs phénomènes : (i) le développement des télécommunications, des services financiers et des technologies de l'information qui ont rendu possible la coordination d'une production éclatée à travers le monde ; (ii) l'amélioration des infrastructures, de la logistique et des transports qui a rendu l'acheminement de la production plus rapide et meilleur marché ; (iii) La multiplication des accords commerciaux (bi/multilatéraux ou conclus dans le cadre de l'OMC) qui ont permis de faciliter les échanges et de réduire leur coût ; (iv) l'émergence de certaines grandes puissances économiques ont fait doubler la quantité de main d'œuvre disponible dans le monde.

Les chaînes d'approvisionnement ont permis aux pays en développement d'attirer des investissements directs et d'intégrer leur main d'œuvre dans le processus mondial de production. Des emplois ont ainsi été créés dans ces pays. Outre les emplois créés, l'insertion dans les chaînes de valeur a pu permettre à certains de ces pays en développement, d'attirer des transferts de technologies, de compétences et de connaissances, au bénéfice des travailleurs, des organismes publics et des entreprises, apportant ainsi un regain de croissance profitable à tous.

Cependant, pour répondre à la demande des consommateurs, les pressions sur les prix pratiqués par les producteurs au niveau mondial et le climat de vive concurrence entre les fournisseurs tirent les salaires et conditions de travail vers le bas. Par un phénomène de contournement des règles sociales, fiscales et environnementales, cette situation peut également compromettre le respect des droits fondamentaux. Si la législation et la réglementation du travail sont bien des compétences juridictionnelles nationales, les carences structurelles existantes dans le contrôle de conformité sont aggravées par les changements rapides induits par l'ouverture des marchés, conduisant à des déficits de gouvernance et au non-respect de certaines conventions ratifiées. Ce décalage entre pays très intégrés sur les chaînes de productions a créé une responsabilité morale pour les entreprises multinationales, dont plusieurs d'entre elles, en particulier françaises, s'acquittent pour l'instant par des démarches volontaires propres, dites de « responsabilité sociétale des entreprises » (RSE).

La question de la qualité des emplois dans les chaînes d'approvisionnement mondiales est au cœur de plusieurs initiatives du BIT (ou auxquels il est associé), notamment le programme

⁶ Bureau international du Travail « Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales » Rapport IV, CIT 2016

BetterWork ou le Vision Zero Fund, par exemple, qui tentent d'apporter des réponses à ce type de problématiques⁷.

Le cas particulier des Zones Franches d'Exportation (ZFE) où les conditions de travail sont particulièrement rudes est à ce titre un défi de taille pour l'Organisation. Il convient donc de répondre à cette situation par une élévation des standards et dans laquelle l'OIT doit y tenir toute sa place. De la même manière, la globalisation de la production appelle une gouvernance mondiale que l'OIT apparaît la plus à même de conduire.

1.3- Changements climatiques et travail décent

Un grand nombre d'études ont montré que l'impact sur l'emploi des mesures environnementales était plutôt positif, à condition que des politiques sociales et des politiques des relations du travail et de production viennent compenser les effets négatifs potentiels de ces mesures. Les éléments disponibles à ce stade⁸ semblent en outre indiquer que ces nouveaux emplois tendront à se caractériser par des niveaux de qualification, de sécurité et de rémunération meilleurs.

En outre, dans un certain nombre de secteurs clés, l'amélioration des conditions de travail doit aller de pair avec une plus grande durabilité de l'environnement. Par exemple, l'agriculture est un secteur qui emploie plus d'un milliard d'individus dans le monde et dont les activités de subsistance pour la population mondiale induit la production de gaz à effet de serre et augmente la consommation d'eau. Dans ce secteur, la mise en œuvre de politiques de renforcement des compétences aurait des effets positifs sur l'environnement. De même dans la construction, le renforcement des compétences, la formalisation et l'amélioration des conditions de travail doivent répondre à l'impératif écologique.

L'économie verte constitue une véritable opportunité dans l'objectif de promotion du travail décent et l'OIT estime qu'elle pourrait créer, d'ici 2030, 60 millions d'emplois supplémentaires par rapport au modèle actuel⁹. Cela permettrait à des dizaines de millions de travailleurs des pays en développement d'échapper à la pauvreté.

1.4- Changement technologique et automatisation supposée des tâches

Aujourd'hui, de nombreuses voix s'élèvent craignant que le changement technologique en cours ne détruise plus d'emplois qu'il n'en crée. L'automatisation des tâches fait ainsi craindre la disparition de métiers, qui seraient remplacés par des machines et des applications. Cette crainte est notamment illustrée par une étude de deux chercheurs d'Oxford prédisant la disparition de 47% des emplois dans leurs formes actuelles à l'horizon 2030 aux Etats-Unis¹⁰. Toutefois, elle doit être relativisée, l'automatisation n'est pas un phénomène brutal, elle nécessite un investissement matériel important de la part des entreprises ainsi qu'une réorganisation interne qui prend du temps.

⁷ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_140780.pdf

⁸ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_210492.pdf

⁹ Rapport OIT présenté à la 102ème Conférence internationale du travail: « Développement durable, Travail décent et emplois verts » ; voir également les « Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, 2015 »

¹⁰ Carl Benedikt Frey, Michael A. Osborne (2013), *The Future of Employment*, Oxford Martin School.

Ces prévisions sont très controversées et il semble plus cohérent d'étudier l'automatisation par une approche basée sur les tâches plus que sur les métiers en considérant que des tâches particulières à chaque métier sont susceptibles d'être automatisées. Ainsi, d'après les prévisions de l'OCDE qui adopte cette approche, seulement 9% des emplois pourraient être complètement automatisés dans les pays de l'organisation¹¹.

Plus largement, d'autres études prospectives visent non seulement à apprécier l'ampleur de l'impact sur l'emploi à attendre des nouveaux changements induits par l'automatisation – mais aussi, plus récemment, par la numérisation et les avancées du *big data*.¹²

Ces bouleversements, dont les conséquences sur le niveau et la qualification des emplois sont encore mal connues, conduisent à s'interroger sur l'accompagnement des travailleurs en termes de développement des compétences et de portages des droits à travers des mécanismes attachés à la personne et pas seulement à l'emploi.

1.5- Diversification des formes d'emploi et développement de nouvelles inégalités.

Depuis la fin des années 1980 et particulièrement depuis la crise économique et financière de 2008, nous assistons à une diversification significative des formes d'emploi y compris s'agissant des liens de subordination entre une personne et son employeur.

La croissance des formes d'emploi atypiques dans le monde est une tendance marquante de ces dernières décennies. Le BIT regroupe ces formes selon quatre grandes familles : l'emploi temporaire, le travail à temps partiel et sur appel, la relation d'emploi multipartite, la relation de travail déguisée/l'emploi économiquement dépendant¹³.

Le BIT relève par ailleurs que l'emploi atypique « surtout lorsqu'il ne résulte pas d'un choix des travailleurs », peut aggraver leur insécurité. Il crée, par certains aspects, une rupture d'égalité entre les travailleurs : en termes de sécurité de l'emploi (« Plus l'incidence de l'emploi temporaire est importante dans un pays, plus forte est la probabilité de voir les travailleurs passer de l'emploi atypique au chômage, et moindre celle d'une transition vers un meilleur emploi »), de choix des horaires et de la durée du travail (les travailleurs occasionnels ne maîtrisent pas leurs horaires, cela peut compromettre l'opportunité d'avoir un deuxième emploi), de sécurité sociale (discontinuité et/ou insuffisance de la durée de travail impacte sur une couverture satisfaisante)¹⁴, entres autres.

Une autre tendance a émergé ces dernières années et provoqué des débats importants : le développement, du travail indépendant. En France, le nombre de travailleurs non-salariés est en hausse depuis les années 2000¹⁵.

¹¹ Arntz M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), "The risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n°189, OEDC Publishing, Paris et en complément, Nicolas le Ru (France Stratégie 2016), note d'analyse « L'effet de l'automatisation sur l'emploi : ce qu'on sait et ce qu'on ignore » <http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/na-49-automatisation-emploi.pdf>

¹² http://www.coe.gov.fr/IMG/pdf/COE_170110_Synthese_du_rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_1.pdf

¹³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534521.pdf

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Voir rapport France stratégie : « *L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?* » http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/ddt-avenir-travail-10-03-2016-final_0.pdf

L'évolution du travail indépendant est également liée au développement de l'économie de plateformes. Ces dernières ont la particularité de ne pas disposer d'actifs propres (immobilier, véhicules) mais de s'appuyer sur les actifs détenus par les travailleurs indépendants ou les particuliers qui fournissent ces services.

Le développement de ces plateformes, s'il peut résulter pour une part d'une demande croissante d'autonomie des travailleurs, consiste essentiellement pour les travailleurs, dans un contexte de crise, à trouver des alternatives à l'emploi salarié, quitte à accepter des conditions de travail parfois précaires.

Alors que l'auto-entrepreneuriat est souvent perçu comme un moyen de s'affranchir du lien de subordination intrinsèque au salariat, on observe dans la plupart des cas que cette relation de subordination persiste dans l'auto-entrepreneuriat lié à l'économie de plateformes. Dans certains cas, si l'auto-entrepreneur ne reçoit pas d'ordre direct d'un supérieur hiérarchique, les modalités de son travail (prix de la course, itinéraire) lui sont dictées par un algorithme. Aujourd'hui tout se passe comme si la figure de l'employeur disparaissait. Même lorsque le travail est dirigé (serait-ce par un algorithme), les plateformes préfèrent qualifier ceux qui travaillent pour elles de partenaires.

Il convient toutefois de rappeler que le travail salarié reste, dans la plupart des pays, comme en France, la forme d'emploi majoritaire. Aussi, plus qu'une remise en cause de ce principe, l'augmentation du travail indépendant pose la question de la pluriactivité et de ses conséquences sur le monde du travail et plus particulièrement sur les droits des travailleurs.

2- Un mandat renforcé pour affronter ces défis

Le mandat de justice sociale confié à l'OIT dès sa création, garde tout son sens aujourd'hui au regard de la dynamique de mondialisation et des conséquences de la crise de 2008 avec un nombre accru de travailleurs en situation de vulnérabilité. La crise financière de 2008 a eu d'importantes conséquences sur l'économie réelle et a provoqué une récession dans de nombreux pays. Plus que jamais, l'OIT doit lutter pour garantir le respect des droits du travail et de la protection sociale dans le contexte d'échanges mondialisés.

L'OIT est légitime à apporter des solutions aux défis mondiaux auxquels elle se trouve confrontée et dispose des moyens adéquats. Néanmoins, les célébrations du centenaire doivent être l'occasion de renforcer ce mandat pour une meilleure appropriation des défis et une meilleure effectivité de son action. Elle doit parallèlement adapter le contenu normatif en veillant à sa mise à jour (exercice qu'elle réalise notamment dans le cadre du mécanisme de révision des normes) et adopter un positionnement efficace au sein du système multilatéral.

2.1- Renforcer la place de l'OIT dans le système multilatéral

L'OIT présente cet atout majeur au sein du système des Nations Unies d'être la seule organisation spécialisée tripartite, offrant aux représentants des acteurs de terrain dans le domaine du travail la possibilité d'agir ensemble, y compris avec les gouvernements pour construire les relations du travail dans le monde. Elle offre ainsi une vision mondiale, d'enjeux non seulement économiques, mais aussi politiques et juridiques.

Ainsi, c'est l'OIT qui est légitime au sein du système multilatéral pour connaître et traiter des questions de travail dans le monde. Cette légitimité ne découle pas d'un monopole, de fait, l'OIT doit réaffirmer en permanence sa position sur la scène internationale grâce à l'excellence de ses analyses et de ses productions et en s'appuyant sur son mandat dont l'actualité se vérifie par les multiples incursions des autres organisations dans le domaine du travail et de l'emploi. En effet de nombreuses agences et organisations (OCDE, Banque Mondiale, FMI, ISO etc.) interviennent régulièrement dans le champ d'action privilégié de l'OIT en élaborant parfois des règles particulières en matière sociale et notamment de travail.

En effet, les droits des travailleurs entrent en ligne de compte dans plusieurs sphères d'activités, et les organisations concernées par ces activités obéissent à des logiques différentes. La Banque mondiale vise le développement économique, l'OMC la liberté des échanges et l'OIT la dimension sociale du travail. Ces objectifs s'avèrent difficiles à concilier dans la pratique en raison des stratégies diverses qui habitent ces institutions. Par exemple, la conditionnalité exercée par le FMI dans l'octroi de ses prêts est liée à des réformes du droit du travail qui peuvent être en contradiction avec l'objectif de travail décent.

L'OIT doit donc affirmer son positionnement au sein du système multilatéral pour préserver la question de justice sociale comme dimension nécessaire de l'action internationale.

Pour renforcer la place de l'OIT dans le paysage des organisations multilatérales, nous émettrons deux suggestions principales :

- Accroître la visibilité de l'OIT notamment par une valorisation de ses travaux de recherche afin que les études, de qualité, produites soient davantage relayées, plus visibles et mieux référencées. Ces travaux devraient par ailleurs nourrir la réflexion interne à l'OIT et alimenter les travaux menés par les différents départements. L'influence de l'OIT dans les travaux des autres organisations multilatérales est souvent déjà visible (G20 emploi).
- Renforcer la cohérence globale: l'OIT devrait travailler à développer des synergies plus importantes et une meilleure coordination avec les autres organisations internationales et agences onusiennes traitant de thématiques économiques et plus particulièrement d'emploi et de protection sociale. Ces synergies devraient en priorité concerner les actions sur le terrain. Rappelons que la France a porté ce projet de cohérence aussi bien au G20 pendant sa présidence (2011), qu'à l'OIT en plaidant dès 2009, avec le soutien de la Suisse, pour l'adoption d'une résolution en ce sens à la CIT 2011. Une telle initiative mériterait de pouvoir être examinée de nouveau. A ce stade nous pouvons saluer les initiatives de l'Organisation qui vont dans cette direction :

* Son action comme force de proposition pour les modalités de coordination inter-agences dans la mise en œuvre et le suivi des objectifs de développement durable qui ont un impact sur le travail décent. C'est tout particulièrement pour l'objectif de développement durable (ODD) n°8 « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous », à la construction duquel l'OIT a pris une part active et qui se base sur ses instruments. La réalisation de cet objectif mérite sans doute que l'OIT ait une place privilégiée dans la conduite des opérations et soit en position de pouvoir coordonner les différents acteurs intervenant sur ce segment. En particulier, la place de l'OIT comme acteur essentiel de la mise en œuvre des ODD sur le terrain, devrait être reconnue.

* Les actions menées dans le cadre de l'organe inter-agences pour la coopération en matière de protection sociale (SPIAC-B, Social protection interagency cooperation board) issu du G20 développement et co-présidé par la Banque mondiale et l'OIT : élaboration et promotion d'outils communs pour l'évaluation des situations nationales et mise en place de systèmes de protection sociale (outils ISPA, Interagency social protection assessment tools); mutualisation renforcée des travaux des agences internationales et des agences gouvernementales pour documenter les analyses pays et l'appui à la mise en place des socles de protection sociale (par exemple : appui à la mise en place de la couverture sociale universelle), promotion et soutien d'une approche mutualisée de projets de coopération pour la mise en place des systèmes de protection sociale (programme de l'UE sur les systèmes de protection sociale en partenariat avec l'OCDE et le gouvernement finlandais).

Nous considérons qu'il existe un réel intérêt à ce que l'OIT développe des synergies avec les autres organisations internationales, à l'instar de ce qui a été engagé avec l'OMS et l'OCDE dans le cadre des travaux de la commission de haut niveau sur l'emploi en santé et la croissance économique.

Mais il faut garder à l'esprit que l'Organisation doit continuer à assurer ce qui la distingue des autres organisation internationales : la défense des droits des travailleurs, la liberté d'association et le droit à la syndicalisation, autant de sujets qui ne sont traités par aucune autre organisation précédemment citée.

2.2- Renforcer les capacités des acteurs du travail, condition d'un renouveau du tripartisme et du dialogue social.

L'OIT a un rôle à jouer pour que, du dialogue tripartite qui s'y exerce, naisse un consensus à la fois équilibré sur les sujets en débat et éclairé par des informations de qualité mises à la disposition des mandants en vue d'élaborer des normes efficaces, effectivement applicables et appliquées.

A cet égard, l'organisation doit d'abord veiller à renforcer les compétences des acteurs du dialogue social, notamment par des actions de formation et/ou en veillant à alimenter leur réflexion pour une connaissance approfondie des sujets qui sont en débat dans son enceinte (juste reflet des problématiques propres à chacun des acteurs tripartites), pour créer les conditions d'une représentation adaptée et en prise avec les enjeux particuliers de chacun.

En tant qu'enceinte tripartite, l'OIT est l'organisation la plus à même de créer les conditions du dialogue social en amenant les acteurs du monde du travail à négocier ensemble en vue de l'établissement des normes internationales du travail. Le dialogue social, s'il est équilibré, est un vecteur de la qualité de l'emploi¹⁶.

Le renforcement des compétences des partenaires sociaux – organisations d'employeurs et de travailleurs – tant au niveau national qu'international et leur capacité à travailler ensemble sur les questions sociales et économiques, sont le meilleur moyen d'assurer le progrès social face à une concurrence mondiale avivée. La mobilisation du dialogue social est un enjeu crucial pour arriver à l'effectivité des règles. En effet, la promotion de meilleures conditions de travail et d'une plus grande justice sociale ne peuvent passer que par le dialogue social.

A ce titre, le centre de formation de Turin participe largement à la diffusion des bonnes pratiques en matière de dialogue social.

Les partenaires sociaux tirent une partie de leur légitimité de leur représentativité du monde du travail. L'acceptation des normes décidées par les mandants à l'OIT et la qualité du dialogue social sont donc intimement liés au mode de représentation des travailleurs et des employeurs, quel que soit le pays.

¹⁶ Voir à ce sujet le rapport présenté au Conseil d'administration de novembre 2016 sur le suivi de la discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_456858.pdf)

La question la plus sensible demeure à ce sujet la façon de développer les synergies et des pratiques de travail entre les acteurs tripartites, -employeurs, travailleurs et gouvernements- et éventuellement d'autres parties prenantes -ONG, associations de consommateurs, autres Organisations internationales par exemple.

Au service d'une efficacité renforcée, le rôle et la place des mandants doivent sans cesse être développés, à cet égard :

Au niveau des **gouvernements**, une réflexion pourrait être engagée pour que la visibilité des ministères en charge des relations du travail et des problématiques sociales soit encore renforcée. De même, une réflexion pourrait être menée pour permettre aux ministres et aux représentants des gouvernements d'être plus visibles et mieux impliqués (améliorer l'impact des initiatives telles que le Sommet du monde du travail pendant la Conférence ou le segment de haut niveau pendant le Conseil d'administration) en vue d'un meilleur impact des messages de l'OIT

En ce qui concerne les **partenaires sociaux**, la prise en compte de problématiques spécifiques, en fonction des thématiques à traiter, devrait être encouragée. Le cas des acteurs de l'économie sociale et solidaire (coopératives), des petites entreprises y compris de celles du milieu agricole ou bien encore ceux des travailleurs agissant dans l'économie informelle (au sens du BIT) sont des exemples caractéristiques du besoin d'une prise en compte de ces problématiques et pour lesquelles, de façon ponctuelle, les partenaires sociaux pourraient avoir recours.

Le cadre tripartite reste pertinent et la référence pour la régulation du travail, néanmoins les partenaires sociaux pourraient envisager d'élargir la portée de leur réflexion en y associant ponctuellement d'autres acteurs, concernés par les sujets en débat et porteurs d'expertise. Ainsi les pratiques initiées, dans la recommandation 202 (socles de protection sociale) visent à préserver une liberté de consultation d'autres acteurs éventuellement pertinents en fonction des thématiques abordées¹⁷.

L'OIT a déjà entamé un dialogue poussé avec les entreprises multinationales (EMN) à différents niveaux. En tant qu'acteurs clés de la mondialisation, les EMN sont en effet des interlocuteurs et des partenaires incontournables dans le rééquilibrage des dérives sociales mondiales. Une invitation à jouer un rôle plus actif dans les discussions qui les intéressent au premier plan à l'OIT et à intervenir au soutien de l'action de l'organisation sur le terrain, devrait sans doute être recherchée. Notons également que nombres d'entre elles expriment des attentes fortes à ce sujet.

A ce titre :

- L'organisation doit poursuivre ses efforts en vue d'assurer une plus grande cohérence entre institutions, sur les questions sociales notamment en encourageant les

¹⁷ Pour ce qui concerne la R202, l'article 19 dispose « *Les Membres devraient effectuer un suivi des progrès réalisés dans la mise en œuvre des socles de protection sociale et dans la réalisation des autres objectifs des stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale, par le biais de mécanismes appropriés définis à l'échelle nationale, y compris la participation tripartite avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ainsi que la consultation d'autres organisations pertinentes et représentatives de personnes concernées.* »

partenariats tels que celui signé avec la Banque mondiale, et dynamiser les partages croisés d'analyse et d'expérience,

- Il est essentiel que le dialogue social couvre un maximum de territoires et d'entreprises, y compris les plus petites. Toutes les initiatives nationales -menées le cas échéant en coopération avec le BIT- qui visent à améliorer la représentation des partenaires sociaux ne peuvent qu'être de nature à améliorer la crédibilité de l'OIT.¹⁸
- L'Organisation devrait s'interroger sur les modalités les plus opérationnelles de représentation en son sein des acteurs du tripartisme d'une part, et l'organisation des relations entre les acteurs tripartites et d'autres acteurs éventuellement pertinents, d'autre part.
- Le centre de Turin, organe de formation de l'OIT, doit demeurer la force d'appui aux mandants pour leur permettre d'honorer leurs engagements.
- L'ambition de créer un centre d'excellence en matière de recherche au sein de l'OIT, est portée dès aujourd'hui par le directeur général. Elle est indispensable pour garantir les conditions d'un consensus de qualité de telle sorte qu'il puisse éclairer le choix des mandants.

2.3- Prendre la mesure de la transformation du travail dans les normes internationales

La régulation de la concurrence est un volet du mandat de l'OIT qui prend une acuité particulière au regard des nouvelles formes d'emploi et plus globalement de la concurrence des normes sociales dans les pays et entre les pays.

L'OIT a un rôle central dans cette régulation afin de rendre possible le partage équitable des bénéfices de la mondialisation. En effet l'enjeu est aujourd'hui, de tirer profit de l'interdépendance économique mais avec une répartition juste des contraintes et des bénéfices d'un marché mondialisé et ne pas juxtaposer des normes spécifiques. C'était déjà l'ambition de la déclaration de Philadelphie. Parmi les défis à relever, la question des nouvelles formes d'emploi et celle des évolutions technologiques, doivent retenir plus spécifiquement l'attention.

La diversification des formes d'emploi, conjuguée à la révolution numérique engage à une réflexion sur les transitions professionnelles afin de les sécuriser.

L'OIT pourrait entamer une réflexion sur ce qui pourrait être plus directement rattaché à la personne, en matière de protection contre les risques professionnels, la possibilité d'accéder effectivement à la formation professionnelle et au développement des compétences, ainsi que les droits individuels et collectifs tels que la liberté syndicale et la protection sociale.

Il ne s'agit pas de contrer ces nouvelles formes d'emploi, mais de les accompagner et de protéger les travailleurs concernés.

Alors qu'il s'agit d'une des craintes les plus fréquemment formulées à l'égard de l'auto-entrepreneuriat, il ne semble pas exister d'effet de substitution entre les nouvelles formes de

¹⁸ Le Bureau de l'OIT en France a commandé, en 2016, une étude sur le dialogue territorial réalisée par Bernard Gazier (Université de Paris1) Frédéric Bruggeman (Antime).

travail indépendant et le salariat. En outre, nous voyons se développer de nombreux cas de poly-activité. Une part croissante de travailleurs cumule un emploi salarié et une activité indépendante, servant souvent de complément de revenus.

En promouvant l'auto-entreprenariat les plateformes collaboratives font également l'économie d'une protection sociale qui serait plus complète et plus coûteuse en cas de salariat. Ainsi plusieurs pays membres de l'OCDE s'interrogent sur les modalités de mise en œuvre de droits sociaux de qualité pour ces nouvelles formes d'emploi et notamment pour les travailleurs indépendants.

L'OIT doit analyser ce type de question, étudier les différentes réponses pouvant être apportées à ces défis posés par ces nouvelles formes de travail et leurs statuts respectifs. Les nouvelles formes de relations de travail et la diversité des parcours professionnels pourraient ainsi conduire à s'interroger sur les droits qui pourraient être attachés à la personne, comme cela a été initié en France par exemple avec les droits à la formation.

Le mandat de l'OIT est né dans le cadre spécifique et exclusif des relations de travail mais son périmètre d'action dans le champ social a vocation à s'élargir, à l'instar de ce qui se passe par exemple pour la protection sociale.

Un des principaux risques que le changement technologique fait peser sur les emplois est la polarisation des qualifications et partant, les inégalités qu'elles engendrent. En effet, l'emploi actuel se caractérise par la croissance des effectifs les plus qualifiés et le recul des effectifs moyennement qualifiés. Le fossé se creuse entre les plus qualifiés, capables d'une adaptation rapide aux nouveaux outils de travail et les moins qualifiés qui font face au risque d'obsolescence de leurs connaissances.

Ainsi, plus qu'une disparition de certains métiers, le changement technologique et l'automatisation des tâches impliquent une transformation des compétences requises, ce qui fait craindre une segmentation croissante des marchés du travail.

- *Assurer une fonction de veille importante sur cette évolution des emplois, qui doit nourrir tous les départements de l'OIT.*

Dans le cadre de la réforme du BIT lancée par le directeur général, la création du département de la recherche, sous une unique entité, avait pour objectif d'aboutir à la création d'un centre d'excellence mondiale d'expertise sur les questions sociales et du travail. Depuis l'origine, la France soutient cette initiative et partage cette vision. Elle adresse en complément un certain nombre de suggestions tendant à renforcer la visibilité des travaux du département.

Il pourrait s'efforcer de fournir, en complément des travaux d'analyse, davantage de benchmark et des préconisations concrètes à destination des mandants, ou à tout le moins des éléments susceptibles de faciliter/ éclairer la prise de décision politique tant au niveau de l'OIT que de celui des Etats.

Par exemple, pour les emplois verts ou verdissants, il convient d'anticiper les restructurations à venir, causées par les dérèglements climatiques, explorer le lien entre les questions environnementales et l'économie numérique, repérer quels secteurs d'activités seront touchés

par les désinvestissements et ceux qui au contraire sont appelés à se développer. Les travaux de prospective sont en ce sens absolument essentiels.

L'OIT est fondée à intégrer la dimension travail dans les scénarii de transition énergétique. Lieu du consensus entre les acteurs de la relation de travail internationale, c'est l'endroit le plus adapté pour qu'ils s'interrogent sur leur capacité à porter la transition énergétique à travers des comportements responsables adaptés : réflexion prospective sur l'évolution des métiers et mise en place de formations pour adapter les salariés à des métiers qui n'existent pas encore, prise en compte des externalités à travers des indicateurs appropriés pour mesurer l'écart entre rendement privé et rendement social des investissements.

- *Agir sur de nouveaux leviers (accords-cadres internationaux, RSE, etc.) dont l'OIT doit se saisir au service d'une finalité : l'application effective des normes du travail.*

L'action normative ne s'adresse qu'aux Etats et ne peut prendre en compte l'émergence de nouveaux acteurs globaux privés tels que les entreprises multinationales dont la responsabilité est aujourd'hui attestée par la multiplication de leurs engagements et pratiques volontaires. Il faudra donc développer une réflexion sur la RSE et s'interroger sur la relation entre le droit et ces pratiques.

Le dialogue social, organisé au niveau du groupe ou de l'entreprise multinationale, peut permettre une réflexion collective sur les pratiques de l'entreprise et participer à la définition de ses engagements volontaires. (cf. p16 Programme « BetterWork »)

Les débats qui se sont tenus sur les chaînes d'approvisionnement mondiales à la 105e session de la CIT 2016, montrent que l'OIT devrait jouer un rôle moteur dans l'encadrement de ces chaînes d'approvisionnement.

Dans le prolongement des travaux engagés à cet effet au sein de l'OIT qui ont été davantage consacrés à la dimension relative aux conditions de travail, l'Organisation pourrait investir pour l'avenir, les impacts sur l'emploi (créations, destructions, nouvelles « divisions » du travail...) et sur les politiques de restructurations engagées par les entreprises. Ce dernier aspect sur les restructurations d'entreprise pourrait couvrir des réflexions tant sur la place du dialogue social que sur les pratiques et stratégies des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des compétences et d'anticipation des choix d'organisation interne dans le contexte d'échanges mondialisés.

Dans le cadre de la révision de la Déclaration sur les entreprises multinationales, l'OIT propose de mettre en place des « Points Focaux Nationaux » dans l'objectif de promouvoir les principes contenus dans la déclaration et de faciliter le dialogue entre mandants.

L'action de l'OIT gagnerait encore en visibilité si le fonctionnement de ces points focaux s'inspirait de celui des Points de contact nationaux de l'OCDE en offrant aux parties leurs bons offices, sur une base volontaire, pour résoudre un conflit. Ces points présenteraient en effet l'avantage d'être systématiquement tripartites et de pouvoir être implantés dans l'ensemble des Etats du monde. Le PCN français, conçu sur un modèle tripartite, a démontré sa plus-value dans l'intérêt des parties. Aussi la France considère-t-elle que les PFN, pourraient évoluer dans le temps et dans le respect d'un cadre d'ensemble cohérent et

souple, permettant, sur une base volontaire, de trouver des solutions innovantes et consensuelles aux conflits.

3- Une organisation adaptée à ce mandat renforcé

La célébration du centenaire est une formidable occasion de prendre en compte les limites de l'Organisation pour les dépasser. Un protocole d'application de la déclaration de Philadelphie permettrait à notre sens de réaffirmer le caractère majeur de cet instrument tout en mettant à la disposition de l'OIT les moyens d'en garantir l'effectivité. Un tel protocole traduirait en effet un engagement des mandants à la mise en œuvre de la déclaration.

Sans en revoir les contours et le contenu dont l'actualité doit au contraire être rappelée, l'une des actions concrètes des manifestations du centenaire pourrait consister à réaffirmer les grands principes de cette déclaration, en insistant sur certains aspects moins présents lors des débats de 1946 (égalité femmes/hommes, durabilité environnementale et économie « verte », notamment sous l'angle d'une opportunité en matière d'emploi et de création d'entreprises).

Outre l'inclusion de ces points dans un instrument adossé à la déclaration historique de Philadelphie, le renforcement du mandat de l'organisation passe également par un certain nombre d'étapes indispensables.

3.1- Améliorer l'effectivité des normes

Pour faire face aux grands changements qui s'opèrent dans le monde du travail à l'aube de son deuxième siècle d'existence, l'OIT, sous l'impulsion de son directeur général, a lancé un plan de réforme qui a déjà produit des effets. De notre point de vue, cette réforme est un succès, mais elle doit s'accompagner d'un certain nombre d'ajustements, notamment au niveau des mécanismes relatifs à la fonction normative de l'organisation.

La production normative est destinée aux Etats et doit être appliquée par ceux-ci. Ceci étant, le droit est désormais ouvert à d'autres pratiques, c'est-à-dire au concours de différents mécanismes qui aboutissent à l'application de la règle de droit. Au-delà de l'existence de la règle de droit, ce qui compte c'est son effectivité. Le droit est multiforme et les interactions avec d'autres mécanismes de régulation sont aussi utiles que la finalité de la règle en elle-même. Dans une certaine mesure, les Etats ont de fait perdu le monopole normatif dans la régulation de la mondialisation. Les politiques d'achat et d'investissement des entreprises multinationales jouent un rôle moteur, et s'accompagnent souvent de mécanismes ad hoc d'arbitrage ou de règlement des différends.

L'OIT a en conséquence un rôle à jouer en tant qu'acteur de la régulation, à la fois pour identifier les différents mécanismes en jeu, pour y participer le cas échéant avec l'accord des parties prenantes¹⁹, et pour veiller à ce que leur concours aboutisse au respect de la norme internationale du travail. Participer à la régulation, c'est donc contribuer à la responsabilisation des acteurs dans la mise en œuvre du cadre normatif dont le contrôle, s'il doit continuer à reposer sur les gouvernements, ne peut s'y résumer. A l'instar du rôle de « dépositaire » que l'OIT pourrait jouer dans la signature des accords-cadres internationaux,

¹⁹ Accord Tchibo/Industrial du 27/09/2016 qui prévoit dans une de ses clauses la médiation de l'OIT en cas de conflit

l'organisation pourrait mieux faire valoir ses propres objectifs en contribuant à l'élaboration et à l'évaluation d'autres instruments y compris privés et de « soft law », destinés à renforcer l'effectivité des normes internationales.²⁰ L'accord permet en effet de passer de la déclaration unilatérale des entreprises multinationales de type « charte » ou « code de conduite » à un outil interactif, négocié entre les parties prenantes au niveau international²¹.

3.2- Améliorer la lisibilité et le contrôle des normes internationales du travail

Dans la perspective d'améliorer tant la lisibilité que l'applicabilité de la norme, le débat sur l'opportunité de lancer le chantier de mise en place d'un organe de règlement des différends d'interprétation prévu à l'article 37.2 de la Constitution doit être rouvert.

L'OIT doit se doter d'un mécanisme incontestable pour l'interprétation des normes afin de garantir la crédibilité du système de supervision des normes dans son ensemble. En effet, les normes de l'OIT font de plus en plus l'objet de références dans d'autres instruments économiques et commerciaux, au sein de l'UE, dans l'ISO et d'autres instruments privés (actes unilatéraux ou accords-cadres). Il est donc indispensable pour l'OIT de sécuriser juridiquement ses propres fondements pour conserver cette fonction de référence mondiale.

Cette option est prévue depuis l'origine mais n'a jamais été concrétisée. Le centenaire pourrait être l'occasion de réactiver la réflexion à ce sujet, avec la volonté affichée de renforcer la légitimité et la sécurité juridique des normes qu'elle adopte. Cet organe pourrait être un tribunal composé de juristes sélectionnés par les mandants. En France, cette position fait l'objet d'un consensus tripartite.

L'organisation pourrait également réfléchir à une meilleure utilisation du système des rapports d'application des conventions. En effet, le système actuel semble à bout de souffle et le bureau lui-même relève que la charge de travail est trop importante. A l'heure actuelle, le coût des moyens (humains, matériels, financiers) déployés pour procéder à la rédaction et au contrôle des rapports est bien plus important que les bénéfices tirés du respect de cette obligation de faire rapport. Un travail d'optimisation/rationalisation doit être mené : certaines conventions sont plus importantes que d'autres, certaines situations ne nécessitent pas nécessairement un rapport ou le cas échéant, plus épisodiquement.

Le contrôle régulier connaît une limite importante qui peut dissuader de ratifier les conventions. Nous nous trouvons dans une situation paradoxale dans laquelle les Etats qui n'ont pas ratifié les outils normatifs peuvent contrôler les pays ayant ratifié (article 2). Dans la pratique, bien que cela ne soit pas conforme aux textes fondateurs, les Etats n'ayant pas ratifié échappent au contrôle régulier et sont de fait largement exonérés de leurs obligations vis-à-vis des organes de supervision, tout en conservant la possibilité, au sein de ces organes, de se prononcer sur la conformité des situations dans les Etats ayant ratifié. C'est par exemple, le

²⁰ Voir notamment l'étude réalisée en 2013 par le BIT et l'Institut international des études sociales intitulée « la dimension sociale des accords de libre-échange » : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_228966.pdf

A noter aussi que le Bureau de l'OIT à Paris a tout récemment lancé une étude comparative et prospective des accords-cadres internationaux conclus par les entreprises françaises

²¹ A ce titre, le Bureau de l'OIT en France soutient une étude (lancement en novembre 2016) réalisée par deux chercheurs français, Rémi Bourguignon de l'IEA Paris 1 et Arnaud Mias de l'Université Lyon2, qui vise à analyser les accords-cadres internationaux conclus par une dizaine d'entreprises multinationales françaises

cas pendant la commission d'application des normes et des recommandations. Les Etats qui n'ont pas ratifié les outils normatifs ne sont pas incités à le faire. Ces dysfonctionnements expliquent en partie que les normes de l'OIT touchent aujourd'hui une faible proportion de travailleurs.

Rétablir l'équilibre entre les Etats qui ont ratifié et les autres est donc essentiel. Une optimisation des possibilités ouvertes par l'article 19 doit être recherchée notamment pour identifier les difficultés rencontrées par les Etats membres dans la ratification des conventions et leur apporter un appui à travers des missions de terrain.

L'OIT a également intérêt à développer son avantage comparatif dans l'appui qu'elle apporte aux mandants pour s'approprier les outils du travail décent : l'implication de l'organisation peut prendre des formes multiples (gestion du fonds mondial de prévention des risques professionnels, médiation dans les conflits nés de l'application des accords-cadres internationaux).

L'OIT doit poursuivre le travail d'amélioration de lisibilité de ses normes qu'elle a entrepris grâce au mécanisme de révision des normes et s'attacher à développer des instruments normatifs communs à un secteur ou relatifs à une seule thématique. Par exemple, le travail effectué sur les normes existantes, en matière de travail en mer a permis d'aboutir à la convention maritime du travail, rendant ainsi beaucoup plus simple d'application de ces normes. Certains sujets, objets de plusieurs conventions, comme le transport aérien ou l'agriculture, gagneraient à avoir des normes regroupées en un seul texte.

3.3- Renforcer les capacités des mandants par la coopération technique

Si l'activité normative reste le cœur de métier de l'organisation, la coopération technique du BIT dans les Etats membres est indispensable à l'effectivité des normes produites. L'appui du bureau aux mandants doit rester une priorité. La France, très attachée à cette mission, est un partenaire privilégié du BIT en matière de coopération. A la lumière de l'expérience qu'elle tire des différents programmes auxquels elle a participé, l'OIT pourrait :

- Poursuivre le développement d'outils d'évaluation pour améliorer l'efficacité des projets/programmes et pour donner une meilleure lecture des résultats à l'ensemble des parties prenantes.
- Améliorer la coordination (thématique et géographique) entre les différents bailleurs des projets avec l'OIT.
- Favoriser les conditions permettant un meilleur accès aux sources de financement privées, sans pour autant renier la part prépondérante que les Etats doivent prendre. La coopération technique extrabudgétaire financée par certains gouvernements, gagnerait en efficacité si le mécanisme des « partenariats public-privé », qui prévoient une participation des entreprises aux programmes de coopération du BIT, était pleinement mis à profit. Il s'agirait par exemple de mieux impliquer les ENM, sur une base volontaire, dans la promotion des normes de l'OIT à travers des programmes « co-construits ». Pour cela il faut encourager le développement de plateformes de l'OIT

associant le secteur privé autour de la promotion de normes de type socles de protection sociale, emploi des personnes handicapées, santé et sécurité au travail, respect des droits fondamentaux au travail, éradication du travail forcé et du travail des enfants etc. En somme, les synergies et les complémentarités pourraient être renforcées à la fois dans le souci d'optimiser les contributions publiques et d'amener progressivement le secteur privé à collaborer sur les champs du BIT.

- Mener une réflexion sur la pérennité des projets de coopération. En effet, un des enjeux de la coopération technique menée par le BIT est de parvenir à travailler avec chacun des mandants dans les pays d'intervention (travailleurs, employeurs et gouvernement). Cet enjeu se pose également lorsque les projets sont finis et toutes les parties prenantes gagneraient à mieux apprécier la pérennité des projets.

Enfin, le mouvement de décentralisation des moyens du siège de Genève vers le terrain doit être poursuivi en veillant à ne pas ouvrir de possibles conflits d'intérêt pour les mandants : il s'agit là d'un moyen supplémentaire de lutter contre la perte de visibilité de l'OIT par rapport aux autres agences/organismes, en améliorant localement la portée de l'appui aux mandants notamment à travers l'optimisation du travail inter-agences.

Conclusion

La déclaration de Philadelphie a fixé des principes intangibles: ils restent d'une modernité absolue. Pour autant, les réalités changent, comme a voulu l'illustrer la première partie de cette contribution, dressant – de façon non exhaustive- certains constats.

Aussi, cette contribution n'a pas pour ambition de rouvrir ce grand chantier, qui porte les valeurs constitutionnelles de l'OIT et qui demeure pertinent.

A la veille de son deuxième siècle d'existence, et devant les défis qui nous attendent, le rôle de l'OIT, notamment en tant que régulateur de la mondialisation, n'est plus à démontrer. L'organisation doit néanmoins impérativement conforter sa place en renforçant l'efficacité de son action, et nous avons tenté de démontrer qu'elle détient déjà les clés de son action et qu'il convient de renforcer et de mieux utiliser les instruments existants (parties 2 et 3).

La synthèse des propositions, ci-après, recense quelques axes de travail qu'il nous a paru important de souligner pour concourir à la réflexion globale du directeur général de l'OIT et de ses équipes, dans la préparation de cet exercice.

Pour éviter la montée des populismes, l'enjeu est aujourd'hui de tirer les bénéfices de l'interdépendance économique mais avec une répartition juste des contraintes et des bénéfices d'un marché mondialisé et de ne pas juxtaposer des normes spécifiques. C'était déjà l'ambition de la déclaration de Philadelphie. L'OIT, tout en étant fidèle à son modèle, doit rétablir l'équilibre entre les Etats qui ont ratifié les normes internationales du travail et ceux qui ne l'ont pas fait, afin de renforcer l'engagement multilatéral.

La célébration du centenaire est une formidable occasion de prendre en compte ces limites pour les dépasser.

C'est pourquoi nous proposons d'utiliser les deux années qui nous séparent du centenaire de l'organisation pour élaborer un protocole de mise en œuvre de la déclaration de Philadelphie. Ce texte, nouvelle feuille de route de l'organisation, viserait à rendre effective l'ambition de la déclaration de 1944. Les mandants seraient donc invités, à définir, par consensus, les voies par lesquelles l'organisation pourra renouer avec l'esprit de Philadelphie. Il pourra s'agir d'inclure de nouveaux chantiers thématiques, comme l'égalité femme-homme ou l'économie verte, ou d'envisager de nouvelles approches méthodologiques (pour soutenir la cohérence des politiques au regard des objectifs de Philadelphie, pour encourager la convergence des stratégies nationales sur ces mêmes objectifs, en particulier la réduction des inégalités, et pour promouvoir l'évaluation tripartite de ces stratégies). Les voies proposées ci-dessus ne sauraient être exhaustives. La créativité et l'engagement sincère des mandants sont absolument essentiels pour que l'OIT demeure à la hauteur de la raison qui a présidé à sa création : promouvoir partout et pour tous « un régime de travail réellement humain ».

Synthèse des propositions

1) Renforcer la place de l'OIT dans le système multilatéral :

- Renforcer les compétences des partenaires sociaux et développer les synergies et des pratiques de travail avec d'autres parties prenantes (ONG, associations de consommateurs, entreprises multinationales, autres Organisations internationales...).
- Renforcer la cohérence d'ensemble, par exemple en s'appuyant sur l'initiative de 2011 de certains Etats, afin de développer des synergies plus importantes et une meilleure coordination avec les autres organisations internationales et agences onusiennes, notamment sur le terrain.
- Accroître la visibilité de l'OIT notamment par une valorisation de ses travaux de recherche afin que les études, de qualité, produites soient davantage relayées, plus visibles et mieux référencées.
- Devenir un acteur du suivi et de la mise en œuvre des ODD.

2) Renforcer les capacités des acteurs du Travail, condition d'un renouveau du tripartisme et du dialogue social :

- Engager une réflexion sur une meilleure prise en compte des problématiques spécifiques au sein des différents groupes (coopératives, travailleurs informels, etc.).
- Améliorer les compétences en renforçant l'action du centre de Turin.

3) Prendre la mesure de la transformation du travail dans les normes internationales :

- Développer de nouveaux leviers normatifs (Accords-cadres internationaux, RSE, etc.) pour mieux faire respecter les normes du travail décent.
- Jouer un rôle moteur dans l'encadrement des chaînes d'approvisionnement.
- Poursuivre la réflexion sur protection sociale numérisation et nouvelles formes d'emploi dans un environnement durable.
- Engager la réflexion sur les modalités de relations du travail et de production écoresponsables.

4) Améliorer l'effectivité, la lisibilité et le contrôle des normes internationales du Travail

- Faire de l'OIT le dépositaire des accords-cadres internationaux.
- Activer l'article 37.2 de la constitution et mettre en place un organe chargé de trancher les différends d'interprétation.
- Optimiser le système des rapports d'application des conventions.
- Identifier les difficultés rencontrées par les Etats membres dans la ratification des conventions et leur apporter un appui à travers des missions de terrain.
- Développer l'appui apporté aux mandants pour s'approprier les outils du travail décent (gestion du fonds mondial de prévention des risques professionnels ; promouvoir des clauses de médiation par l'OIT dans les accords-cadres internationaux pour les conflits nés de leur application).
- Poursuivre l'amélioration de la lisibilité des normes grâce au mécanisme de révision des normes
- S'attacher à développer des instruments normatifs communs à un secteur ou en cohérence avec une seule thématique.

5) Renforcer les capacités des mandants par la coopération technique :

- Poursuivre le développement d'outils d'évaluation pour améliorer l'efficacité des projets et pour donner une meilleure lecture des résultats à l'ensemble des parties prenantes.
- Améliorer la coordination thématique et géographique entre les différents bailleurs des projets avec l'OIT.
- Réfléchir à un meilleur encadrement de la relation entre les acteurs privés et l'OIT en matière de financement
- Mener une réflexion sur la pérennité des projets de coopération et le partage d'information sur leur évaluation et leurs résultats.
- Poursuivre le mouvement de décentralisation des moyens du siège de Genève vers le terrain.
- Améliorer la transparence quant aux sources de financements des projets.

6) Mettre en œuvre les grands principes de la déclaration de Philadelphie

- Utiliser les célébrations pour lancer une feuille de route recensant les marges de progrès pour renouer avec l'esprit de Philadelphie,
- utiliser les deux ans d'ici le centenaire pour aboutir à un consensus sur des propositions d'actions à engager dans une telle de feuille de route,
- Adopter lors du centenaire un Protocole d'application de la Déclaration de Philadelphie

Annexes

- 1) Liste des personnalités auditionnées
- 2) Contribution de la CGT
- 3) Contribution de FO
- 4) Contribution de la CFE CGC
- 5) Contribution des employeurs

Annexe 1 : Liste des personnalités auditionnées

En vue d'enrichir sa réflexion, la commission a successivement entendu :

M. Xavier Timbeau : directeur de l'Observatoire Français des Conjonctures Economiques (OFCE)

M. Jean-Claude Javillier : professeur émérite de droit (Université Panthéon-Assas) et avocat au barreau de Paris

Mme Anne Saint Martin : économiste à la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales à l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE)

M. Denis Ferrand : directeur général du COE-Rexecode

M. Frédéric Lerais : directeur général de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES)

M. Michel Servoz : directeur général de la Direction Générale emploi, affaires sociales et inclusion à la Commission Européenne

M. Bernard Stiegler : directeur de l'Institut de Recherche et d'Innovation du Centre Georges Pompidou (IRI)

M. Vincent Mandinaud : sociologue, chef de projet « Transition numérique et conditions de travail » à l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

M. Robin Guillaume : responsable d'unité de contrôle, Inspection du travail de l'unité territoriale des Yvelines, DIRECCTE Ile-de-France

M. Boris Vieillard : chargé de mission au Bureau de la politique des acteurs de la prévention (sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail), Direction Générale du Travail

M. Yves Calvez : directeur adjoint à la Direction Générale du Travail

M. Jean-Marc Germain : député

Mme Dominique Méda : sociologue, philosophe, professeure, Université Paris-Dauphine

M. Bernard Vivier : directeur de l'Institut Supérieur du Travail

Mme Anne-Marie Guillemard : professeure, Université Paris Descartes Sorbonne

M. Serge Volkoff : statisticien et ergonomiste, Centre d'Etudes de l'Emploi

M. Bernard Masingue : Partenaire d'Entreprise et Personnel

M. Alain Dumont : délégué général de la Fondation Condorcet

M. Guy Jaine : membre de la Fondation Condorcet

M. Jean-Emmanuel Ray : juriste, professeur à l'Ecole de Droit de Paris I et à Sciences Po Paris

Mm Hélène Vandebilcke : co-directrice générale de Coopaname

M. Olivier Favereau : professeur émérite de sciences économiques, Université Paris Ouest-Nanterre La Défense.

M. Denis Pennel : directeur Général de la confédération mondiale des services privés pour l'emploi (Ciett)

M. Gaël Callonec : économiste au service économie et prospective de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME)

Mme Corinne Lepage : ancienne Ministre de l'environnement, ancienne Députée Européenne

M. Alain Supiot : professeur au Collège de France

M. Jean-Philippe Robé : avocat

M. Bernard Gernigon : ancien chef du Service de la Liberté Syndicale au Bureau International du Travail

M. Antoine Lyon-Caen : professeur émérite à l'Université de Paris Ouest Nanterre La Défense

Mme Marieke Louis : maitresse de conférence en sciences politique à Sciences Po Grenoble

M. Francis Maupain : ancien conseiller juridique au BIT

Annexe 2 : Contribution de la CGT (L'avenir du travail - Préparation du centenaire de l'OIT)

Pour la troisième fois depuis sa création en 1919 et sa renaissance en 1944, l'Organisation Internationale du Travail est confrontée à une situation mondiale particulièrement dégradée, à la multiplication de conflits armés qui se double d'une précarisation croissante d'un grand nombre de travailleurs, particulièrement dans les pays développés. En toile de fond de ces évolutions préoccupantes, les attaques se multiplient contre le droit social et le droit du travail, tant au plan national qu'au niveau des régulations régionales ou internationales existantes. Enfin, le travail est interrogé dans sa nature et ses finalités par la révolution numérique et la contre-révolution industrielle, ce qui pose plus globalement la question de sa place dans le modèle de société que nous livrerons aux générations futures.

Ceci renforce l'urgence et l'impérieuse nécessité de repenser le rôle, les missions et le fonctionnement de l'OIT dans ce nouveau contexte, en lui permettant de redonner du sens à sa mission première : la défense du travail, des conditions de son exercice, du niveau de sa rémunération, et la protection de ceux qui l'exercent.

1. De l'alarmant constat ...

La toute-puissance du marché impose sa loi depuis plusieurs décennies et génère une pression exacerbée sur les travailleurs de la planète. Au nom de la concurrence, les salariés sont l'objet d'une véritable mobilisation générale qui les engage dans une guerre sans merci pratiquant un dumping social toujours plus agressif. La perspective de voir l'activité humaine permettre un progrès social pour toutes les femmes et tous les hommes de la planète se trouve ainsi sacrifiée sur l'autel de la rentabilité et des dividendes.

Ce constat implacable s'illustre par quelques statistiques et données qui, au-delà des chiffres, recouvrent le quotidien de centaines de millions d'hommes, de femmes, voire d'enfants au travail.

- A l'échelle mondiale, la moitié de la population active travaille dans le secteur informel, c'est-à-dire sans contrat de travail,

- On estime aujourd'hui que 73% de la population mondiale ne dispose pas d'une protection sociale adaptée,
- 40% de la population n'est pas affiliée à un système couvrant les soins de santé,
- Près d'1 personne âgée sur 2 ne perçoit aucune pension de retraite,
- 28% seulement des femmes peuvent bénéficier d'allocations maternités,
- Seuls 12% des chômeurs perçoivent une indemnisation et cette proportion est en baisse constante depuis 2009,
- Les inégalités se sont creusées dans la plupart des pays au cours des quarante dernières années. La part de la rémunération du travail dans le produit intérieur brut mondial a baissé de près de 10 points depuis les années 1970,
- Si le nombre de travailleurs en situation d'extrême pauvreté a baissé au cours des dernières décennies, il existe toujours 1,4 milliard de personnes qui vivent avec moins de 5 dollars par jour et parmi eux 319 millions de travailleurs qui vivent avec moins de 1,25 dollar,
- En 2015 le chômage touchait quelques 197 millions de personnes soit 1million de plus que l'année précédente et 27 million de plus qu'avant la crise,
- Même en progression, le taux d'emploi des femmes est inférieur de 26% à celui des hommes, l'écart de salaire est supérieur à 20% en défaveur d'une population féminine surexposée aux emplois précaires (contrats à temps partiel, CCD, Intérim...).
- Chaque année 2,3 millions de travailleurs décèdent du fait des accidents du travail ou de maladies liées au travail. De ce fait, il y a plus de victimes du travail chaque année dans le monde qu'il n'y en a dans tous les conflits et les guerres réunies.
- Enfin et ce n'est pas la moindre des données spectaculaires de la période : la moitié de la population mondiale vit dans des pays qui n'ont pas ratifié les conventions N° 87 et 98 de l'OIT, c'est-à-dire les textes internationaux qui protègent la liberté syndicale, le droit de grève et le droit à la négociation collective. On comprend à cette partielle énumération que des Etats majeurs font défaut.

Ces chiffres livrent une bien sombre photographie sociale mondiale. Pourtant, nous n'avons jamais produit autant de richesses et de biens matériels qu'aujourd'hui même si la situation de ceux qui les produisent et de leurs familles est loin de s'améliorer. Certes, la situation faite

aux travailleurs n'évolue pas en tout point du globe de façon identique. On trouvera des différences, voire des exceptions, au sein de chaque continent et des pays qui les composent.

Si pendant plusieurs décennies le « progrès social » s'illustre par une progression des droits, des libertés et des conditions matérielles, ce n'est plus le cas aujourd'hui ; les luttes syndicales et les débats politiques ne produisent plus les effets d'entraînement d'hier. Dans une économie de plus en plus globalisée, la situation générale des travailleurs se détériore à tel point que les droits sociaux des pays les plus avancés, qui devraient servir de points de repère aux pays qui le sont moins, sont fréquemment présentés comme des « privilèges » d'un autre temps.

Lorsqu'un travailleur sur deux n'a pas de contrat de travail et que plus de 70% de la population ne bénéficie pas de système de protection sociale, la question évidente qui vient à l'esprit est la suivante: quel modèle prévaudra demain ? Celui de la régulation par le droit social ou une sorte de loi de la jungle dans laquelle les travailleurs seront du « gibier », pendant que les actionnaires et les propriétaires continueront d'engranger d'énormes dividendes ?

Comment ne pas voir qu'il y a là autant de sources de tensions et de nouveaux conflits qui affaiblissent encore un peu plus la paix si chèrement acquise dans l'histoire de l'humanité. La précarité extrême des travailleurs et l'absence trop fréquente des droits et des libertés au travail est un terreau propice aux réponses autoritaires, à la recrudescence du racisme, aux fanatismes. C'est ainsi que nous devons percevoir les signaux récemment envoyés par des électors en situation de détresse sociale dans plusieurs pays : du Brexit à la récente élection de Trump et demain au risque d'une France qui oscille entre droite extrême et extrême droite, les mêmes causes produisent malheureusement les mêmes conséquences. Misère et précarité poussent les peuples dans les bras du populisme de droite anti-social, prenant ainsi le risque d'aggraver encore leurs situations.

Sur les décombres de la seconde guerre mondiale, les Etats réunis à Philadelphie avaient retenu quelques principes à la fois simples et ambitieux pour dessiner l'avenir de l'humanité. Il n'est pas inutile de les rappeler aussi souvent que possible, tant ils soulignent en creux les renoncements, les démissions, voire les trahisons de nombre de gouvernements :

- **« le travail n'est pas une marchandise ! ».**

Alors pourquoi les travailleurs sont-ils traités de plus en plus souvent comme la dernière des marchandises ?

- **« la pauvreté où qu'elle existe constitue un danger pour la prospérité de tous ».**

On a le sentiment que l'on tourne aujourd'hui délibérément le dos à cet enseignement historique, ce qui conduit à bien des drames

- « *la primauté des aspects humains et sociaux sur les considérations économiques et financières* »

Cette orientation contredit le discours dominant selon lequel ce sont au contraire les considérations économiques et financières qui priment sur les questions humaines et sociales.

C'est le triomphe du « gouvernement du nombre » que dénonce A Supiot, professeur au collège de France. Une dictature du nombre même qui d'un côté sanctifie les profits et les dividendes versés aux actionnaires, et d'un autre côté condamne et stigmatise les dépenses publiques sans cesse considérées comme trop importantes, les services publics appréhendés d'abord comme des coûts et non au regard de l'utilité sociale qu'ils représentent pour les populations.

Cette dictature du nombre se double d'un recul de la démocratie sociale, si tant est qu'elle ait jamais existé, même dans les pays les plus développés. Le cadre dans lequel se déroule la relation de travail a subi partout et de façon radicale des transformations profondes qui interrogent par ricochet la forme et les missions du syndicalisme tout comme la structuration du droit du travail. Dans une économie fortement financiarisée, où les bulles virtuelles et spéculatives remplacent et jouent contre l'industrie et la production, de nouvelles formes d'entreprises se développent, à la fois omniprésentes et invisibles, plus puissantes que certains États et pourtant susceptibles de sombrer à la première tempête financière. Il convient de cerner la nature et les contours de ces entreprises afin de mieux imaginer les régulations les plus adaptées à leurs nouvelles formes.

Les firmes multinationales occupent aujourd'hui une place déterminante dans l'organisation (ou la désorganisation) du monde. Leur importance a fortement augmenté au cours des dernières décennies. On évalue aujourd'hui leur nombre à près de 80 000 qui contrôleraient directement près d'un demi-million de filiales et emploieraient plus de 200 millions de travailleurs. Avec l'ensemble des emplois induits par leurs activités, près d'un travailleur sur cinq sur la planète, tirerait tout ou partie de son revenu des multinationales.

Si l'impact sur l'emploi de ces firmes peut sembler à première vue appréciable, la médaille a cependant son revers. Les multinationales n'ont pas de loyauté spécifique envers un état. Par définition, elles n'ont pas de nationalité ; leurs décisions sont motivées avant tout par la recherche d'économies d'échelle, par la course aux moindres coûts des matières premières ou

de la main-d'œuvre sur la planète entière, par la volonté de contournement des règles sociales, fiscales et environnementales édictées justement par les Etats dont elles proviennent.

L'évasion fiscale est aujourd'hui estimée entre 8 et 10% de la richesse mondiale : 2 000 milliards d'euros pour la seule Union européenne chaque année, et entre 50 et 80 milliards pour la France. Il est clair que les politiques fiscales favorisent les plus fortunés et les plus grosses entreprises.

Il convient donc de prendre une série de dispositions plus contraignantes à l'égard de ces entreprises compte tenu de leurs responsabilités sociales et environnementales, en prenant les normes internationales du travail comme référence.

Il est aussi grand temps que les institutions financières internationales soient soumises au respect des normes internationales du travail et au premier rang desquels, le FMI et la Banque Mondiale.

Depuis de nombreuses années maintenant, chacun est à même de constater les dégâts sociaux provoqués par ces institutions qui ignorent, voire qui agissent à l'encontre du droit du travail.

Combien d'exemples de ces pays qui se sont vu infligés des cures d'austérité sociales au titre d'un redressement présenté comme nécessaire après la crise de 2008 ?

Combien d'exemples où les aides financières aux Etats sont conditionnées à des dérogations voire à des infractions à la législation internationale du travail ? On l'observe aujourd'hui au sein de l'UE où certains pays comme l'Irlande, la Grèce, la Roumanie, la Lettonie, la Hongrie, l'Espagne, la France, le Royaume-Uni, sont appelés à sacrifier leurs régimes de protection sociale ou de solidarité intergénérationnelle, leurs libertés syndicales et tout ou partie de leur droit du travail au nom de la lutte contre les déficits.

Il est insupportable de constater le « deux poids deux mesures » qui règne actuellement : des règles obligatoires et des sanctions dans le domaine du commerce international, des règles contournables sans véritables sanctions dans le domaine social.

N'est-il pas révélateur de constater que les règles applicables en matière de commerce intègrent de plus en plus de principes se souciant du sort fait aux animaux mais rien à propos du devenir des hommes et des femmes qui font l'humanité ?

N'y a-t-il pas une contradiction majeure chez certains interlocuteurs patronaux lorsque ceux-ci nous rétorquent pour justifier leur résistance à la promotion du droit social international qu'ils veulent respecter la souveraineté des Etats ?

Les mêmes qui revendiquent sans cesse l'édification d'un monde ouvert et sans barrière pour le commerce et le profit nous opposent la légitimité des Etats dès lors qu'il s'agit de lutter contre le dumping social à l'échelle internationale.

De façon similaire aux dégâts sociaux occasionnés par les préconisations des institutions financières internationales, le commerce mondial se développe trop souvent en infraction aux droits des travailleurs. Le constat est en effet flagrant : la libéralisation du commerce telle qu'elle est organisée dans les accords de libre-échange n'entraîne pas de cercle vertueux pour le respect des droits fondamentaux. Il faut donc s'interroger sur la façon de conditionner la conclusion des accords de libre-échange au respect des droits sociaux, voire – mieux encore – se saisir de ces accords comme de vecteurs participant à des objectifs concrets de progrès social.

Enfin, la crise révèle les failles d'un modèle injuste du point de vue social, inefficace du point de vue économique et insoutenable du point de vue environnemental. Pourtant, le choc qu'elle a produit et qui perdure depuis l'automne 2008 a fait passer au second plan les questions environnementales. Ses effets dévastateurs rendent plus urgente encore la nécessité de mettre fin au pillage des ressources et d'apporter des solutions au réchauffement climatique.

On a souvent coutume, quand il s'agit des questions environnementales, d'omettre les questions sociales, et parfois même de les opposer, comme s'il fallait choisir entre le sort de la planète et celui de ses habitants. Pourtant les cartes des atteintes aux droits sociaux et des atteintes à l'environnement se superposent de façon inquiétante. Les inégalités sociales et environnementales et les menaces qui pèsent sur la planète ne trouveront pas d'issue par le simple jeu du marché.

Le centenaire de l'organisation internationale du travail doit être l'occasion d'interpeller sur ces réalités vécues par le monde du travail et sur les enjeux que recouvre l'avenir de cette institution et, à travers elle, le devenir des droits des travailleurs sur les différents continents.

Ce sont des défis considérables pour nous tous, ils conditionnent tout simplement le monde de demain. Ils nécessitent la construction de réponses et de propositions offensives et à la hauteur des enjeux.

2. ... aux propositions offensives et ambitieuses

Face aux ravages de la crise et des politiques d'austérité qui continuent à l'aggraver encore, face aux menaces qui pèsent sur nombre de démocraties fragilisées par des extrémismes

revanchards et antisociaux, face aux attaques dont fait l'objet l'OIT, perçue comme un obstacle à la libéralisation et à la dérégulation par de trop nombreux représentants patronaux, imaginer une nouvelle OIT, en mesure de passer à l'offensive relève du devoir et de la nécessité.

Voici quelques réflexions de la CGT sur les urgences qui se posent devant l'OIT, afin qu'elle joue davantage et mieux son rôle. Dans la perspective de son centenaire, l'OIT doit engager, du point de vue de la CGT, sept grands chantiers :

- **Renforcer la responsabilité des Etats devant les normes internationales de l'OIT** : les infractions aux conventions internationales du travail doivent faire l'objet, enfin, de sanctions effectives, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. En dehors des Etats de droit, l'absence de sanctions affaiblit le corpus des normes de l'OIT, notamment en face des régimes les plus autoritaires. Même dans de vieilles démocraties comme la France, on entend de plus en plus de politiques, voire de magistrats, dire qu'ils ne se sentent plus engagés par les normes et traités internationaux pourtant ratifiés par notre pays.
- **Engager la responsabilité des entreprises et plus particulièrement celle des firmes multinationales devant les normes internationales du travail**. Les entreprises qui contreviennent aux normes internationales du travail, doivent être passibles de sanctions, même si les Etats où sont implantés leurs sièges sociaux n'ont pas ratifiés les conventions de l'OIT. Sans régime d'application plus contraignant pour les firmes multinationales, les normes internationales du travail restent des actes sans grande portée, en dehors du symbole. Il est temps de doter l'OIT d'un corps d'inspecteurs internationaux du travail pour contrôler les multinationales en amont des possibles violations, d'un ou de plusieurs mécanismes de plaintes comme il en existe pour les Etats, d'une capacité à noter les multinationales sur des critères sociaux.

Une telle mission de notation sociale des Etats comme des multinationales pourrait efficacement renforcer la mission historique et fondamentale de l'OIT de contrôle de l'application de ses propres conventions et recommandations. Plus un Etat ou une entreprise se situerait en situation

d'infraction par rapport aux normes internationales du travail, plus sa note sociale se dégraderait.

- **Engager la responsabilité des ensembles multilatéraux et singulièrement de l'Union Européenne devant les normes internationales du travail** ; alors que l'Union Européenne a une influence directe dans le droit des Etats membres, elle n'est pas directement sujet de droit devant les normes internationales du travail. Cette anomalie rend la norme ou la décision de justice européennes supérieures au droit international du travail, ce qui entérine sans possibilité de recours d'éventuelles violations aux conventions de l'OIT tout en laissant perdurer d'importants et d'inacceptables différentiels de ratification entre les Etats membres.
- **Gagner la mise en place d'une clause sociale s'appliquant aux échanges commerciaux internationaux.** L'OIT devrait à la fois être associée aux négociations afin que le droit social fondamental soit intégré aux accords commerciaux internationaux mais aussi vérifier le respect de ces engagements une fois les traités signés, en en suspendant l'exécution en cas de violation. Si un droit de veto doit exister, il doit revenir à l'OIT et s'appliquer aux accords commerciaux et aux accords de libre-échange, aux négociations conduites dans le cadre de l'OMC. Il est aujourd'hui indispensable de concevoir des mécanismes du commerce qui participent au respect et à la promotion des droits humains, syndicaux et environnementaux, qu'il s'agisse des conventions de l'OIT ou des textes et autres engagements universels et fondamentaux de l'ONU. Il s'agit là d'une demande récurrente du mouvement syndical et de nombreuses ONG, née de l'insatisfaction générée par des sommets de l'OMC où la priorité donnée aux affaires marginalise l'exigence du respect des droits sociaux.
- **Intégrer de nouveaux chapitres au code international du travail** : c'est bien sûr le cas concernant le devoir de vigilance et la responsabilité sociale et environnementale des multinationales. Mais de nouveaux thèmes doivent renforcer le corpus des normes de l'OIT : il nous faut aujourd'hui un nouvel outil normatif sur les conséquences de la nécessaire prise en compte des questions environnementales et climatiques sur le volume et la qualité des emplois, un autre sur les conséquences de la révolution numérique sur

la nature et l'organisation du travail. Ces deux sujets nous invitent à revisiter en profondeur notre modèle de société. L'OIT doit nous y aider. Les questions relatives aux risques psycho-sociaux et à la souffrance au travail mériteraient d'élargir l'éventail des conventions de l'OIT.

En matière environnementale, il revient à l'OIT d'affirmer la dimension sociale dans le nécessaire processus de transition vers une économie à faible émission de carbone ce qui implique des anticipations et des garanties pour les salaires et l'emploi et appelle des révolutions dans les pratiques et les objectifs de l'activité économique.

- **Envisager la mise en œuvre d'une conditionnalité sociale** reposant sur le respect du corpus des normes sociales internationales adoptées dans un cadre multilatéral et sur le respect, lorsqu'elles existent, des règles de droit social fixées par chacun des pays. Ceci vaut en particulier pour les interventions des Institutions Financières Internationales et de l'OMC. Un prêt du FMI par exemple ne pourrait porter atteinte, dans les conditions que le fonds fixe pour son remboursement, tant aux droits sociaux et humains du pays « bénéficiaire » du prêt, qu'aux normes internationales en la matière. Dans ce cadre, il apparaît nécessaire de confier à l'OIT un travail d'enquête et de veille sur l'impact social de l'intervention envisagée par le FMI ou la Banque mondiale, avec pour objectif l'amélioration de la situation sociale et de la protection sociale du pays concerné et non avant tout le respect d'une orthodoxie monétaire fondé sur l'austérité.
- **Enfin, mettre en œuvre des réformes procédurales et de fonctionnement internes.** Depuis 2012, la règle du consensus est mise à mal par les velléités du groupe des employeurs de se désolidariser de la reconnaissance et de l'application de certains principes fondateurs de l'organisation. En acceptant qu'un différentiel d'interprétation sur l'application de telle ou telle convention puisse s'exprimer, depuis le « disclaimer » jusqu'aux avis divergents dans les conclusions de cas soumis à la Commission d'Application des Normes de la conférence, l'OIT laisse s'éroder son caractère universel. Comment, en effet, reconnaître l'universalité des normes si des mandants s'exonèrent de reconnaître et d'appliquer les décisions rendues par certaines instances de l'organisation ? Dans un tel contexte, il nous apparaît essentiel, lorsque le consensus ne

peut être atteint, de recourir à des procédures de vote et/ou de mettre en œuvre les procédures d'arbitrage prévues par l'article 37 de la constitution.

Voici les idées que la CGT souhaite voir figurer dans la contribution française au centenaire de l'OIT.

Annexe 3 : Contribution de la Confédération générale du travail FO

La pertinence et le rôle de l'OIT ne sont pas à démontrer : depuis sa constitution, le nombre de ses membres n'a eu de cesse d'augmenter. Ses normes sont universellement connues et référencées, à commencer par ses conventions fondamentales, parties reconnues des droits de l'Homme. L'OIT a incontestablement contribué à sensibiliser les différents acteurs et l'opinion à la dimension sociale de l'organisation de l'économie, des échanges et des politiques, y inclus désormais aux dimensions environnementales et climatiques (Travail décent et Objectifs du développement durable 2030, Pacte mondial pour l'emploi et G20, lutte contre le travail forcé en Birmanie, ...). Elle a la capacité de s'adapter et de répondre aux évolutions et aux défis actuels : convention sur le travail domestique, recommandation sur le travail informel, actions pour la mise en place de socles de protection sociale, adoption et campagne de ratification du protocole sur le travail forcé.

L'OIT a été partie prenante de l'Histoire du siècle écoulé. Elle est l'une des plus anciennes organisations du système multilatéral international. Elle a résisté à la deuxième guerre mondiale, à la division politique du monde durant la Guerre Froide, a accompagné l'émancipation des pays colonisés...

Cependant, l'objectif de la Justice sociale demeure loin d'être atteint. Dès 2004, la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation pointait précisément les enjeux majeurs auxquels nous sommes aujourd'hui confrontés : celui des inégalités croissantes, celui d'un déséquilibre fondamental entre l'économique, le social et le politique, celui de la nécessité d'agir du niveau local au niveau international et multilatéral pour une cohérence des politiques redonnant la priorité à la justice sociale. La crise financière qui a éclaté en 2008 est l'une des crises paroxystiques d'un système global dont l'OIT avait identifié la crise profonde.

Malgré les avertissements répétés de l'OIT, et le sens de la réponse proposée par le Pacte mondial pour l'emploi, adopté en juin 2009, les Etats ont pourtant choisi de poursuivre les mêmes politiques d'austérité menant à des inégalités sans précédent mises en évidence dans le rapport sur les salaires 2016-2017. Ce qui est en cause ici est le cours pris par l'économie dans le cadre de la mondialisation lors de ces dernières décennies qui a abouti à la financiarisation de l'économie. C'est moins les insuffisances de l'action normative de l'OIT qu'une vision libérale économique réduisant la question sociale à une variable d'ajustement qui est en cause. Le mandat énoncé dans la Constitution de l'OIT et dans la Déclaration de Philadelphie ainsi que les dispositions contenues dans les conventions de l'OIT demeurent pertinentes et d'actualité et doivent être réaffirmés.

Ce qui paraît donc majeur à l'aube du centenaire de l'OIT est de renverser le cours pris par la mondialisation afin que la dimension sociale ait la primauté, dans le respect des normes internationales du travail, et notamment des conventions fondamentales, à commencer par le respect de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective, constitutifs de l'OIT.

De nombreux défis se posent encore aujourd'hui et beaucoup reste à conquérir, que ce soit en termes de limitation du temps de travail, d'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, de dialogue social fondé sur la liberté syndicale et la négociation collective et

d'universalité du concept de travail décent. Le développement des formes atypiques de travail a une incidence élevée à ce sujet, et la communauté internationale peut s'appuyer sur ce point précis sur les conclusions de la réunion d'experts de février 2015 afin de garantir un travail décent pour tous les travailleurs. Comme l'OIT l'annonçait dans le titre de son étude d'ensemble sur les conventions fondamentales de l'OIT en 2012, il s'agit ici de « *donner un visage humain à la mondialisation* ».

Remettre le social au centre des politiques pose en premier lieu la question de la cohérence avec les politiques sociales, des politiques économiques, budgétaires, monétaires et commerciales, du niveau national au niveau international. Les Etats doivent faire en sorte que l'OIT soit reconnue comme chef de file de la cohérence sociale. Les mandants tripartites français ont milité en ce sens ces dernières années appelant à ce que l'économie soit mise au service du progrès social. Le développement de clauses sociales et environnementales est un mouvement qui a démarré dès les années 1990 en France et lors du sommet mondial sur l'emploi, dans le cadre de la Conférence internationale du travail de 2009, à la veille du 90^{ème} anniversaire de l'OIT, l'Etat français appelait à l'OIT à réguler la mondialisation appuyant pour que l'OIT ait son « *mot à dire au niveau de l'OMC, du FMI et de la Banque Mondiale* » afin que leurs « *interventions [...] soient soumises à une conditionnalité environnementale et à une conditionnalité sociale* ». En 2011, la France proposait une initiative sur la cohérence au niveau mondial et convoquait une conférence du G20 en ce sens.

La cohérence sociale demande d'agir dès le niveau national. La conférence internationale du travail, dans les conclusions de la discussion récurrente de 2012 sur les principes et droits fondamentaux au travail, a repris une initiative novatrice expérimentée par les interlocuteurs sociaux français dont la mise en œuvre devrait être soutenue : « *De plus, les gouvernements des Etats membres sont encouragés à prendre des mesures pour assurer la coordination et la cohérence des positions qu'ils prennent à l'OIT et celles qu'ils adoptent dans d'autres instances à propos des principes et droits fondamentaux au travail. Ces efforts pourraient inclure, lorsque cela est approprié, des mécanismes de consultation effective entre les ministères concernés et avec les partenaires sociaux* ». Cette conclusion était à nouveau reprise en 2013 dans le cadre de la discussion récurrente sur le dialogue social et a été rappelée en 2016 lors de la discussion générale sur l'impact de la déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Afin que l'OIT soit pleinement reconnue dans un rôle de chef de file de l'organisation sociale et économique du monde, il est impératif qu'elle parvienne à conforter et sécuriser son corps normatif et le système de supervision et de contrôle d'application des normes en en préservant les acquis. L'Etat français et les interlocuteurs sociaux français, ici encore, ont un rôle important à jouer pour que les débats et travaux en cours y aboutissent et l'article 37.2 de la constitution devrait être mis en œuvre en ce sens.

Afin de redonner sa pleine place à l'économie réelle, assurant le droit au plein emploi productif et librement choisi, dirigée vers les besoins des populations et intégrant à la fois les dimensions sociales et environnementales, prenant en compte les questions soulevées par les chaînes d'approvisionnement et l'impact de la numérisation de l'économie et de nouvelles formes de relations de travail, la Confédération Générale du Travail - FORCE OUVRIERE appelle à soutenir que l'OIT soit reconnue et considérée comme leader incontesté et incontestable dans l'évaluation et le suivi de la responsabilité et du devoir des entreprises de respecter les droits des travailleurs.

Annexe 4 : Contribution de la CFE-CGC

La CFE-CGC a particulièrement apprécié de participer à cette contribution sous l'égide de Son Excellence Claude JEANNEROT, dans le cadre de la Commission Consultative Tripartite pour l'Organisation Internationale du Travail, chargée d'élaborer « *la contribution française à l'initiative sur l'avenir du travail* » en vue du centenaire de l'OIT en 2019.

La CFE-CGC souligne la qualité des auditions d'experts, la richesse des échanges, le ton libre et respectueux des débats et le travail accompli. Cette vaste réflexion a été l'occasion de dresser un point de situation, d'élargir notre horizon et explorer des pistes innovantes.

Au-delà de nuances et d'angles de vues divergents qui pourraient être soulignés, la CFE-CGC souhaite avant tout apporter son soutien à ce document final, fruit d'une construction tripartite de plusieurs mois, de mise en perspective et de consensus. Nécessairement, un tel document ne peut pas retranscrire la diversité de vision de toutes les parties, mais en constitue un socle solide. La CFE-CGC se félicite de son caractère suffisamment incisif et prospectif. Elle soutient les suggestions et les pistes d'amélioration.

Dans cette annexe, la Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC), souhaite préciser certains points et appuyer les propositions qui lui tiennent particulièrement à cœur.

La paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale.

A la veille de son centenaire, l'OIT est plus que jamais l'organisation mondiale la plus adéquate pour continuer à être LA partie-prenante internationale la plus active dans le domaine social et environnemental, pour poursuivre l'œuvre de justice sociale, pour répondre aux défis d'aujourd'hui et emmener l'Humanité vers Demain.

Depuis sa création, que de chemin parcouru et de succès remportés, grâce à ces générations d'Hommes et de Femmes, souvent inconnus du public. Forts de leurs engagements et convictions empreints de fraternité, ils ont su mettre en place et concrétiser cette ambition humaniste de justice sociale et de paix, tant au sein de l'organisation elle-même que dans les pays, avec les gouvernements, les collègues et les entreprises.

Rendons ici hommage à tous ceux œuvrant ou ayant œuvré, de près ou de loin, hier et aujourd'hui, dans le sillon de l'OIT ainsi qu'à ces humanistes convaincus, surgit de l'histoire qui ont su providentiellement conduire l'organisation et surmonter les obstacles.

A ce titre, le centenaire est l'occasion de mettre en lumière ces éléments d'histoire, d'informer le grand public sur ce qu'est l'OIT, le dialogue social, le rôle des syndicats... Cet effort d'information, ce devoir de mémoire des générations actuelles et futures renforcerait les démocraties par la connaissance de ce qui impacte quotidiennement chaque citoyen du monde. Il serait bon que cet éclairage soit déployé tant par l'OIT, y compris via les media à sensibiliser au travers d'événements particuliers de commémoration, qu'au niveau de chaque

gouvernement à travers des campagnes nationales d'information auprès des citoyens, des jeunes... et/ou des événements festifs autour de cette étape historique.

Entre l'enthousiasme et la ferveur des premiers moments et les difficultés de toutes sortes qu'elle a dû rapidement affronter, l'OIT, cet « unique » organisme mondial tripartite, a su se développer, s'adapter et obtenir des résultats remarquables malgré des contextes très difficiles :

- L'OIT, a su survivre aux conflits mondiaux et entraîner avec elle dans son sillage la presque totalité des pays, aujourd'hui devenus quasiment tous Membres,
- De nombreuses conventions internationales qui ont révolutionné le monde du travail et le quotidien des travailleurs et des entreprises ont été adoptées,
- Un système de contrôle de l'application des normes de l'OIT a été mis en place,
- Des programmes de coopération technique sont offerts aux pays en développement.

Le Travail de l'OIT n'est pas fini. Beaucoup reste à faire. Face à ce monde en constante mutation, il est difficile de prévoir les nouvelles réalités du monde de demain qui surgiront et de prédire ce que sera « *l'avenir du travail* » dans 30, 50, 100 ans ! Ce document tente d'en distinguer les contours pour les prochaines années et de cerner les émergences possibles à plus long terme.

Mais, quoique nous réserve l'avenir, au-delà de la structure institutionnelle, l'OIT a besoin avant tout de cette volonté humaine qui permettra de continuer à s'adapter aux circonstances vaille que vaille et qui animée par le souffle de Philadelphie saura faire évoluer les outils à sa disposition et mettre en œuvre sur le terrain partout dans le monde ces efforts de justice sociale et de paix que les Conférences Internationales du Travail osent initier chaque année à Genève.

Sur le plan international, face aux défis à relever, la Confédération Française de l'Encadrement-CGC (CFE-CGC), par ailleurs Membre fondateur de la Confédération Internationale des Cadres (CIC) soutient activement le travail de l'OIT, tant sur son terrain national français qu'au niveau mondial.

Elle encourage l'OIT à poursuivre son œuvre, à aller de l'avant et adapter sa capacité à réaliser son mandat. Elle soutient les initiatives de l'OIT, notamment :

- La réforme de ses structures de gouvernance, l'amélioration des outils de l'OIT pour assurer un appui et des ressources nécessaires afin de pouvoir traiter des problèmes de plus en plus complexes et cruciaux,
- La création d'un organe de règlement des différends, la mise en place d'un système de contrôle faisant autorité, améliorant la lisibilité, l'interprétation et l'application des normes internationales du travail qu'elle produit,
- Le renforcement de ses capacités de recherche et d'analyse, l'effectivité du multilinguisme... pour s'adapter à la mondialisation en mouvement et faire face aux tourments futurs,
- L'amélioration effective de la condition des femmes, la réelle égalité de chances et de traitement dans le monde du travail et d'accès aux plus hautes fonctions,

- Le soutien apporté aux stratégies de responsabilité sociale et développement durable des entreprises et leur intégration concrète dans des emplois sans cesse plus décents à offrir à tous,
- La garantie à minima à chaque travailleur d'une meilleure répartition du fruit du travail au travers d'un salaire décent et d'un juste retour des bénéficiaires, ainsi qu'une protection sociale adéquate,

L'OIT acteur majeur de la gouvernance sociale mondiale et de partage de valeurs

La Déclaration de Philadelphie précise qu'« *il incombe à l'Organisation internationale du travail d'examiner et de considérer à la lumière de cet objectif fondamental, dans le domaine international, tous les programmes d'action et mesures d'ordre économique et financier* ».

La société s'organise au niveau mondial. C'est le nouveau niveau de prise des décisions et de source des changements. La mobilité des populations, les migrations entraînent des échanges économiques, d'idées, de mode de vie, de méthode. Les entreprises signent de plus en plus d'accords transnationaux s'appliquant verticalement, ignorant les frontières et impliquant tous les travailleurs et sous-traitants d'une compagnie quelque-soit le pays et ses règles. Dans ce contexte, l'Humain et le progrès social doivent être au cœur de toutes politiques.

La CFE-CGC réaffirme son attachement au respect de la hiérarchie des normes et souhaite :

- le renforcement de la responsabilité des États devant les normes internationales de l'OIT,
- la sanction effective aux infractions aux conventions internationales du travail,
- la poursuite de l'engagement fort et moteur des états ratifiant et concrétisant leur engagement vis-à-vis des normes et traités internationaux.

La CFE-CGC insiste sur la nécessité de renforcer le rôle de l'OIT dans les processus de décision mondiaux concernant le social et l'environnemental. L'OIT doit être au cœur des décisions politiques des autres Organisations Mondiales qui doivent travailler de concert avec elle.

L'OIT doit pouvoir intervenir et agir dans les situations difficiles telles que la crise économique et dans les agendas nationaux des pays qui entreprennent des réformes sociales ou de l'emploi.

Dans ce contexte de mondialisation, de jonction du Social et de l'Environnemental avec l'Economique, il est indispensable que l'OIT prenne sa place et toute sa place dans le concert des organisations internationales. Bien que le bilan récent des processus multilatéraux formels ne soit pas pour l'instant à la hauteur des espérances, la CFE-CGC prône de persévérer dans cette voie du multilatéralisme.

L'OIT a LE rôle légitime de faire intégrer les normes sociales internationales au cœur de toutes les autres décisions politiques : économiques, commerciales, financières, fiscales... Le rôle de l'OIT doit se rééquilibrer vis-à-vis des autres organisations mondiales.

Pour concrétiser cela dans les niveaux nationaux, il pourrait être suggéré que chaque pays réorganise ses institutions pour une articulation harmonieuse de ses différentes politiques, toutes devant accompagner dans le même sens les objectifs sociaux. Cela pourrait se traduire par exemple

- par une coordination renforcée des ministères Travail/Emploi/Affaires Sociales et des ministères en charge de l'Economique/Fiscal

et

- par une meilleure synergie avec les Conseils Economiques et Sociaux régionaux, nationaux et supra-nationaux (CES Européen, ECOSOC...)

La CFE-CGC prône l'inclusion de la conditionnalité sociale dans les accords commerciaux et dans les attributions de financement des États par les institutions financières supranationales. Dans sa réponse à la consultation de la Commission Européenne sur le Socle social européen, la CFE-CGC a insisté sur ce point.

Face aux disparités sociales, environnementales et fiscales, au dumping social, aux distorsions de concurrence, le respect des normes internationales du travail doit être un avantage compétitif, une exigence économique. Leur ratification et mise en application doit devenir un critère dans la dimension internationale des échanges.

Le progrès social doit intégrer le volet Sociétal (environnement, durabilité, responsabilité des entreprises) et s'articuler avec la fiscalité, la répartition internationale de la valeur ajoutée, le rééquilibrage par une implication forte des salariés dans la gestion des multinationales, de la Société, des fournisseurs, des petits producteurs. Le développement concerté de standards et règlements internationaux socialement soutenables avec l'OCDE, l'OMC... sont indispensables pour réguler et assurer un fonctionnement équilibré et durable d'une économie mondialisée vers plus de justice sociale et d'emplois décents. Il est temps de définir la contribution sociétale des entreprises et de définir là où se taxe la valeur ajoutée.

Le progrès social doit mieux prendre en compte le handicap psychique dans le monde du travail, la reconnaissance des risques psycho-sociaux, du stress professionnel, du syndrome d'épuisement professionnel (Burn-Out) comme maladie professionnelle et leur intégration comme telle dans la législation et ses applications

Le Dialogue social à tous niveaux est un des piliers du progrès social.

La CFE-CGC prône ce temps de réflexion utile pour trouver les meilleures solutions. Le Dialogue Social est indispensable à une démocratie pour une mise en œuvre acceptée, totale et réelle des décisions car les objectifs en sont partagés, compris et souvent dépassés.

En ce XXIème siècle, la CFE-CGC alerte sur la sous-représentation des « Cadres et de l'Encadrement », proportionnellement aux autres travailleurs et quelque-soit le niveau du dialogue social : international, régional (UE,...) ou national.

Cette catégorie spécifique de travailleurs qui sans être dirigeant en exercent pas moins des responsabilités, encadrent des équipes... Coïncés hiérarchiquement entre les employés/ouvriers et les cadres dirigeants/employeurs, ils sont les intermédiaires en charge d'appliquer les décisions de la direction et à même d'apporter un regard critique et contributif pour l'entreprise sans pour autant disposer de protection particulière.

Or dans certains pays, y compris dans certaines grandes démocraties, la législation ou la pratique ne permettent pas aux cadres de se syndiquer, s'organiser, de s'exprimer, de participer au Dialogue social ou sont écartés des négociations et discussions qui les concernent également au prétexte qu'ils sont des travailleurs « nantis » ou « exerçant des responsabilités ». De facto, les cadres se retrouvent sans droit syndicaux.

La CFE-CGC souhaite que l'OIT continue à promouvoir, organiser, orchestrer le dialogue social impliquant toutes les parties sans en oublier certaines catégories. A l'heure d'intégrer les nouvelles formes de travail, c'est le moment de rééquilibrer les délégations des travailleurs et d'inclure à sa juste mesure la catégorie « des cadres et de l'encadrement » dans le Dialogue Social et dans les cibles des politiques sociales. Les changements ne peuvent se construire qu'avec l'implication de tous et l'acceptation de chacun.

Les cadres se trouvent souvent exclus des politiques sociales en vertu de clichés obsolètes. A la lumière de la réalité, la CFE-CGC demande de ne pas exclure les cadres de la cible de mesures sociales sans en avoir bien vérifié les fondements. Par exemple, en France, le chômage des cadres seniors bat des records. Il est nécessaire de garantir l'accès à la formation tout au long de la vie y compris aux cadres, dont leur primo-formation d'il y a 20 ans n'est plus adaptée aux exigences d'aujourd'hui et, qui transmettent à leur équipe les savoirs et les méthodes.

Le rôle des syndicats dans la société doit être mis en valeur auprès des citoyens.

La CFE-CGC demande la reconnaissance et la valorisation de l'implication sociale et sociétale des syndicalistes par leur entreprise, et la mise en place dans tous les pays d'une législation luttant contre les discriminations syndicales et les atteintes à l'évolution de carrière des porteurs de mandats.

“Œuvrer pour la justice sociale est notre bilan du passé et notre mission pour l'avenir ”
Juan Somavia, Directeur général du BIT

En conclusion, à l'aube du deuxième siècle de son histoire, la CFE-CGC confirme le rôle indispensable de l'OIT et la nécessité de développer et relayer son action.

La CFE-CGC va poursuivre son engagement de participer dans son sillon à ses objectifs et contribuer à leurs succès. En participant à ses travaux, chaque année à la Conférence Internationale du Travail, la CFE-CGC souhaite prendre part activement à cette œuvre commune dont elle partage entièrement les valeurs et les objectifs de justice sociale. Sur le terrain, à son niveau, elle a à cœur d'en concrétiser les initiatives et les objectifs et de valoriser le Dialogue Social et le consensus à tous niveaux.

« La mondialisation des marchandises et des capitaux doit céder la place à celle des droits sociaux et des droits humains. C'est pourquoi nous devons exiger ensemble que la dimension sociale de la mondialisation soit au cœur de l'agenda multilatéral. L'OIT doit prendre toute sa place dans la gouvernance mondiale pour que développement économique et développement social aillent de pair. »

François Rebsamen, Ministre du Travail, de l'emploi et de la Formation professionnelle, lors de la Conférence Internationale du Travail, le 10 juin 2014 à Genève.

Annexe 5: Contribution des employeurs

La crise actuelle est d'une magnitude inédite. Elle se produit dans une économie globale à la recherche d'une croissance perdue un peu partout sauf aux Etats-Unis et dans les pays émergents. Elle a pour toile de fond à la fois des désordres géopolitiques qui provoquent des flux migratoires sans précédents venant bouleverser la vie de nombreuses nations, et le choc des nouvelles technologies qui questionnent les modèles économiques traditionnels, les relations sociales, l'organisation du travail, les besoins de qualification d'une partie croissante de la population.

Ces changements de paradigmes, dans un monde plus global que jamais, suscitent l'enthousiasme d'une partie de la population et l'angoisse de beaucoup d'autres, avec des clivages à la fois géographiques, sociaux et générationnels. La colère de ceux qui sont confrontés au chômage - singulièrement chez les jeunes- fragilise les démocraties face à la montée des courants populistes qui s'appuient sur le rejet de l'autre, des élites et le repli sur soi, donc le ralentissement des échanges, la montée du chômage, bref une spirale vicieuse.

Certains évoquent, parlant de l'Europe, l'ambiance des années 30 : recherche de boucs émissaires, exécution des élites, rejet de l'étranger. Qu'ont fait les gouvernements à l'issue de Seconde Guerre Mondiale ? Ils ont voulu édifier un nouvel ordre international non plus fondé sur la force, mais sur le droit et la justice. Sa première expression, avant les accords de Bretton woods, qui ont jeté les fondements de la nouvelle gouvernance économique et financière mondiale, fut la Déclaration de Philadelphie, adoptée le 10 mai 1944. La Déclaration de Philadelphie entend faire de la justice sociale l'une des pierres angulaires de l'ordre juridique et subordonne l'organisation économique au principe de justice sociale.

Que l'on soit d'avis ou non que la mondialisation nous a fait renoncer à l'esprit de Philadelphie, que l'on pense ou non qu'une régulation renforcée soit nécessaire, une réaffirmation de ces principes fondamentaux, dans le monde complexe et fragmenté qui est le nôtre, près de 75 ans plus tard serait le premier acte politique de la nouvelle jonction de l'économie et du social.

Cette nouvelle jonction devrait s'incarner d'abord dans une plus grande cohérence de la gouvernance mondiale, celle du XXIe siècle. La cohérence c'est le contraire de la schizophrénie, c'est éviter que les Etats aient des positions contradictoires à l'OIT et au FMI par exemple ; c'est permettre à l'OIT de porter sa voix dans les institutions financières internationales, et vice-versa, quand sont en jeu les normes internationales du travail.

La cohérence, c'est le travail commun. L'OIT déploie par exemple des moyens importants en faveur de la lutte contre le travail des enfants. Bien entendu, les efforts conduits pour retirer les enfants du travail doivent être accompagnés d'une politique en matière d'éducation et d'une aide financière, ce qui nécessite un partenariat entre le BIT, l'UNICEF et une institution financière. Une coopération OIT-FMI, ou OIT-Banque Mondiale pourrait être entamée avec quelques pays-pilotes qui accepteraient de bénéficier de l'apport d'équipes conjointes de ces organisations sur des projets ciblés.

Réaffirmer les principes fondateurs, ranimer l'esprit de Philadelphie sont les préalables indispensables à la mise en œuvre concrète de la jonction au sein de laquelle l'OIT joue un rôle central. L'OIT est unique par son histoire, par sa longévité, par sa structure, par son mandat. Mais à presque 100 ans, si elle est toujours pertinente, elle doit aussi être crédible, notamment pour promouvoir la cohérence entre les organisations. Sa crédibilité dans la gouvernance mondiale passe par une modernisation, au moins sur deux points : le système de supervision des normes, et la manière dont elle envisage sa relation avec les acteurs privés.

1. Sur le système normatif et la supervision des normes

Le corpus normatif et le système de supervision qui s'y attache sont la valeur ajoutée de l'OIT, ce qui la différencie fondamentalement d'autres organisations internationales. Il faut préserver cet acquis. Les entreprises françaises ont un intérêt évident à la diffusion et l'application effective des normes internationales du travail, auxquelles elles sont soumises dans leurs opérations nationales et transnationales. Mais assurer la pérennité du système implique de s'interroger sur plusieurs points, afin de restaurer la confiance de tous les acteurs grâce à davantage de transparence et de sécurité juridique.

1.1 Des procédures moins lourdes et plus lisibles

D'une part, le système de supervision de l'OIT est devenu une affaire d'experts. Or, pour assurer sa diffusion et faire progresser l'application des normes, il doit être simplifié. D'autre part, le risque d'asphyxie est réel : en 1927, la Commission d'experts examinait 180 rapports émanant de 26 Etats membres. En 2012, elle a étudié plus de 3000 rapports provenant de 187 Etats membres. Pourtant, ni sa composition, ni ses méthodes de travail n'ont véritablement évolué avec le temps. Les experts sont donc contraints d'accepter l'assistance du bureau, avec les risques d'ingérence induits, compte tenu du peu de temps dont ils disposent.

Dans le but à la fois de concentrer l'information et de la rendre plus lisible, et d'alléger la charge de travail des experts, on pourrait limiter l'examen des cas à 50 par an (en les sélectionnant par ordre alphabétique, avec une marge de manœuvre pour les cas les plus graves ou persistants). Est-il réellement nécessaire que la France fasse rapport tous les deux ans sur l'application des huit conventions fondamentales ? Ne conviendrait-il pas de concentrer les efforts des experts sur des cas ciblés ?

Le rapport de la Commission d'experts pourrait aussi être beaucoup plus lisible qu'il ne l'est aujourd'hui. D'abord, il faudrait présenter les analyses des experts par pays, et non plus par grand thème, pour permettre une vision globale de l'application du droit international du travail par chaque Etat. Dans le même souci de lisibilité et d'allègement de la charge de travail, les réclamations et les plaintes devraient être soumises dans un format standardisé. Le formulaire de plainte ferait le point sur l'objet du litige, le droit applicable, les mesures prises au niveau national pour lui apporter une solution.

1.2 Une sécurité juridique accrue

La CEACR

Si les experts ont apporté une clarification sur leur mandat et la nature de leur mission en insistant sur son caractère technique, impartial et non contraignant, la pratique les a néanmoins conduits à développer un corpus de normes parallèle aux conventions et recommandations, négociées de façon tripartite et, pour les premières ratifiées par les Etats. La simple circonstance que les Etats qui ratifient des conventions, et donc s'engagent à en appliquer effectivement le contenu, puissent se voir attribuer des obligations supplémentaires à mesure que se développent les « opinions » de la Commission d'experts, pose un problème évident de sécurité juridique. Cette pratique pourrait même avoir un effet négatif sur la dynamique de ratification par des Etats qui sont en droit de connaître précisément les obligations auxquelles ils se soumettent. A défaut de sécurisation du travail des experts, c'est bien la précarité, l'illisibilité, et « l'inacceptabilité » de la règle qui sont en jeu, ce qui conduit au risque de multiplication des contentieux et des ruptures de confiance.

Il est donc impératif que la Commission d'experts s'en tienne au mandat agréé de manière tripartite. Toutefois, il faut reconnaître que dans le travail d'analyse de l'application par les Etats des normes internationales du travail, une part d'interprétation est sans doute inévitable, tant la norme négociée est générale. Il ne s'agit pas ici d'édicter de nouvelles normes, mais bien de préciser le sens d'une disposition. A cet égard, il faut engager une réflexion de fond sur la pertinence de la mise en place d'un organe interne chargé de trancher les questions d'interprétation, au sens de l'article 37.2 de la Constitution de l'OIT. La sécurité juridique exige une interprétation unique et incontestable des normes. Il en va de la crédibilité de l'OIT.

La mise en place d'un organe interprétatif sur la base de l'article 37.2 – d'abord de manière expérimentale- présenterait plusieurs avantages :

- Cette solution est respectueuse de la Constitution ;
- Elle permet de sécuriser l'engagement pris par les Etats et pourrait donc avoir un impact positif sur les ratifications futures ;
- Elle contribue à reconnaître l'importance des normes internationales du travail dont l'interprétation exige un système sûr, précisément parce qu'elles font références auprès des juridictions nationales, des entreprises, des institutions internationales ;
- Elle est susceptible de générer des coûts faibles.

Le Comité de la liberté syndicale

Le Comité de la liberté syndicale (CLS) a été institué en 1951, à la suite du comité d'investigation et de conciliation créé en 1950, pour examiner les violations contre les principes de la liberté syndicale tels que contenus dans la Constitution de l'OIT. Le respect de la liberté syndicale et de la négociation collective est donc analysé pour tous les Etats, qu'ils aient ratifié ou non les conventions relatives.

Plusieurs questions fondamentales, dont les réponses emportent des conséquences en matière de méthode de travail, doivent être posées et faire l'objet d'une clarification :

- Le mandat du comité est- il de nature constitutionnelle, en vertu du paragraphe 8 du Chapitre 1 du « Digest », ou comme en atteste la pratique, puisque dans les faits, le comité examine les cas indépendamment du fait que les Etats ont ratifié les conventions relatives à la liberté syndicale ou à la négociation collective, ou bien conventionnelle ainsi que le suggère le paragraphe 14 de l'annexe I du Recueil²²?
- Pourquoi le mandat du comité de la liberté syndicale, dont le rôle est fondamental au sein du système de supervision et pour les Etats, n'a-t-il jamais été discuté au Conseil d'administration ? Ne serait-il pas temps, pour mieux définir ce que nous attendons du comité, et en vertu des dispositions de la Déclaration conjointe de février 2015, que nous ayons une discussion tripartite sur le mandat du comité de la liberté syndicale ? La sécurité juridique, c'est-à-dire la lisibilité et la prévisibilité est la condition de la pérennité du système. Elle exige que ces questions soient débattues et que les Etats qui n'ont pas ratifié la convention 87 par exemple, sachent sur quel fondement le comité leur fait des recommandations, voire leur enjoint de modifier leur législation nationale.
- Quelle est la nature des avis ou « décisions » que le comité rend ? L'applicabilité directe des conventions de l'OIT par le juge national est une réalité, il est donc fondamental de déterminer la valeur des opinions qu'il rend publiques.
- Selon quelle méthode les principes, issus de l'examen des cas, peuvent-ils être compilés dans le « Digest » ? Rappelons que cette quasi-jurisprudence du comité est jusqu'à ce jour compilée par le Bureau, sans consultation des membres du Comité. Or, il est bien évident que l'élévation d'une simple recommandation, faite dans un cadre économique, social, politique particulier, en « principe général du droit international du travail » n'est pas neutre. L'exercice de compilation doit être tripartite, à tout le moins, faire l'objet d'une consultation respectueuse de la gouvernance tripartite. De plus, au lieu d'avoir une liste de principes théoriques et décorrélés de tout cas concret, une base de données accessible en ligne pourrait être créée, pour que les principes en matière de liberté syndicale et de négociation collective soient rattachés aux cas dans lesquels ils surviennent.

De manière générale, les méthodes de travail du comité de la liberté syndicale doivent continuer à être discutées de façon tripartite pour s'assurer que la procédure soit la plus transparente possible et réponde aux exigences minimales de la sécurité juridique, et ainsi améliorer l'appropriation des avis pour les constituants.

2. Sur la relation de l'OIT avec les entreprises

La manière dont l'OIT envisage sa relation avec les entreprises est une autre condition de sa crédibilité. Les entreprises évoluent dans un environnement de plus en plus complexe, mouvant, concurrentiel. Elles ont besoin de l'OIT, de son rôle régulateur, de son expertise technique, de sa présence sur le terrain, de son tripartisme. Mais pour pouvoir les accompagner de la manière la plus efficace, l'OIT doit être à l'écoute de leurs besoins et

²² « Le mandat du comité consiste à déterminer si, concrètement, telle ou telle législation ou pratique est conforme aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective énoncés dans les conventions portant sur ces sujets ».

comprendre leur rôle et leur fonctionnement. L'avenir du travail se joue largement dans les entreprises. Les chaînes d'approvisionnement mondiales sont dessinées par les entreprises. Tous ces enjeux doivent faire l'objet d'un dialogue. Sans ce dialogue, comment comprendre la réalité du monde du travail, comment concilier impératif économique et progrès social et apporter les réponses, notamment normatives, qui donnent corps au mandat de l'OIT ?

L'OIT et les entreprises doivent densifier leurs relations, au bénéfice du tripartisme et de l'OIT. Concrètement, la densification doit passer par la mise en œuvre de quatre mesures :

- le recueil des besoins : il faut organiser une enquête à grande échelle sur les attentes des entreprises à l'égard de l'OIT. Il faut que l'OIT définisse son offre de services à partir des besoins des acteurs. Cette étude est fondamentale pour mieux anticiper, mieux organiser et être plus crédible auprès du secteur privé.

- la lisibilité des activités et de l'offre de service de l'OIT. Ceci suppose de redéfinir stratégiquement les activités de l'OIT en évitant la dispersion et en structurant mieux les initiatives, programmes, résultats. Les entreprises doivent comprendre ce que fait l'OIT, où est sa valeur ajoutée et ce qu'elle peut leur apporter grâce à son expertise unique.

- le renforcement de l'expertise de l'OIT sur des sujets fondamentaux pour les entreprises comme les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les entreprises le demandent, il faut créer un Centre de connaissances sur les chaînes d'approvisionnement mondiales avec quatre dimensions : recueil de données (information par pays, normes, accords-cadres internationaux), recherche, formation (outils et programmes de l'OIT), plateforme de projets/lieu d'échange. Ainsi, l'OIT captera un grand nombre d'entreprises en les associant à la création et l'animation d'un lieu qui permet d'avoir l'information concrète sur ce qui marche et ce qui ne marche pas, susciter des projets, lancer des formations, et plus généralement de rendre l'OIT experte, lui donner une réputation positive dans la communauté des affaires.

- l'engagement du secteur privé sur le terrain sans en référer *a priori* au siège. Les bureaux du BIT dans les pays reçoivent souvent des propositions ou élaborent des offres dédiées, qui reflètent leur proximité plus grande avec les entreprises, mais le circuit de décision, la lourdeur des règles juridiques et financières (autorisation du siège pour recevoir des sommes d'argent) sont autant de facteurs dissuasifs. Il faut alléger la procédure pour favoriser la proximité des relations.