

Critique

Centenaire de l'OIT : l'avenir du travail ou du tripartisme ?

> Cédric LETERME (*)

Cette année, l'Organisation internationale du Travail (OIT) fête ses 100 ans d'existence. L'occasion, entre autres, de clôturer une « initiative sur l'avenir du travail » lancée dès 2015 par son actuel Directeur général, le Britannique Guy Ryder. Une initiative intéressante à bien des niveaux mais sur laquelle on peut également poser un regard critique, notamment parce qu'elle met au jour les contraintes du tripartisme qui est l'un des fondements de l'OIT.

L'OIT voit le jour en 1919, à la Conférence de Versailles, dans la foulée de la Première Guerre mondiale et de la révolution bolchévique¹. Ces deux événements favorisent la création d'une institution qui reste inédite sur le plan mondial pour au moins deux raisons. D'abord, parce qu'elle peut adopter des conventions internationales du travail juridiquement contraignantes², même si en l'absence d'un véritable pouvoir de sanction dans le chef de l'OIT (et plus largement à l'échelle internationale) ces « obligations » restent très largement théoriques. Ensuite, parce qu'elle est dotée, pour ce faire, d'une structure et d'un fonctionnement tripartite. Chaque État membre de l'OIT est en effet représenté par des délégués gouvernementaux et des délégués « professionnels » issus des « organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives » de leur pays d'origine.

Si cette institution improbable a survécu à l'échec de la Société des Nations (SDN) à la veille de la Seconde Guerre mondiale, c'est notamment parce qu'elle incarnait alors l'avenir d'un compromis tripartite qui s'imposera très largement au lendemain du conflit dans les pays industrialisés. À la veille de son centenaire, en 2019, les perspectives sont moins engageantes.

Voilà en effet plusieurs décennies que l'OIT traverse une double crise de légitimité et d'efficacité. Celles-ci se renforcent mutuellement. Les raisons en sont multiples. L'essor de la mondialisation d'abord, qui a rendu les mécanismes de régulation internationale de l'OIT de moins en moins efficaces. Le tournant néolibéral des années 1980, ensuite, qui a contribué à délégitimer l'interventionnisme syndical et étatique dans l'économie, et donc l'OIT,

qui en était précisément l'incarnation même et l'un des principaux promoteurs au niveau mondial. Enfin, la chute du mur de Berlin et l'effondrement de l'URSS, qui ont privé du jour au lendemain l'organisation d'une de ses principales raisons d'être historiques : incarner une alternative au communisme et à la lutte des classes.

Plus récemment, c'est la « révolution numérique » et ses conséquences sur le travail qui sont perçues comme un nouveau défi pour l'organisation dans la mesure où elles fragilisent la relation d'emploi classique sur laquelle l'OIT a bâti ses instruments, son fonctionnement et plus largement son modèle de justice sociale. C'est donc dans ce contexte que l'actuel Directeur général, le Britannique Guy Ryder, décide dès son entrée en fonction en 2013 de lancer une « initiative sur l'avenir du travail », destinée, selon lui, à examiner à la fois « les forces qui transforment les réalités du monde du travail ainsi que l'action novatrice que l'Organisation doit mener pour renouveler sa capacité de servir la justice sociale »³.

Une initiative en trois étapes

L'initiative est précisée en 2015 autour d'un fonctionnement en trois étapes. La première s'est déroulée entre 2016 et 2017. L'OIT invite alors tous ses États membres à organiser des dialogues nationaux tripartites sur un ou plusieurs des thèmes qu'elle a identifiés : « travail et société », « des emplois décents pour tous », « l'organisation du travail et de la production » et « la gouvernance du travail ». Selon l'OIT, 168 pays ont répondu positivement à son invitation et fin 2017, 113 d'entre eux avaient effectivement participé à un dialogue national ou

1. Sur l'histoire et le fonctionnement de l'OIT, lire notamment : C. LETERME, « L'Organisation internationale du Travail (OIT) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2297, 2016.

2. Il en existe aujourd'hui près de 200 dont huit sont considérées comme « fondamentales » (Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, Convention n°29 sur le travail forcé, Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé, Convention n°138 sur l'âge minimum, Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants, Convention n°100 sur l'égalité de rémunération et Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession)). Celles-ci s'imposent dès lors aux États membres indépendamment de leur ratification ou non.

3. *Vers le centenaire de l'OIT : Réalités, renouveau et engagement tripartite, rapport du Directeur général à la 102^e session de la CIT*, Genève, 2013, p. 1.

supranational, selon des modalités variant toutefois fortement d'un cas à l'autre. En septembre 2017, un rapport de synthèse reprenant les principaux résultats de ces dialogues a été publié⁴.

Dans la foulée, l'OIT a ensuite mis en place une Commission mondiale sur l'avenir du travail chargée de « produire un rapport indépendant sur les mesures à prendre en vue d'un avenir du travail qui garantisse des emplois décents et durables pour tous ». Composée de 28 membres issus du monde politique, universitaire, patronal, syndical et de la société civile, celle-ci a remis son rapport en janvier 2019. Intitulé « Travailler pour bâtir un avenir meilleur », il contient dix recommandations structurées en trois axes : « accroître l'investissement dans le potentiel humain », « accroître l'investissement dans les institutions du travail » et « accroître l'investissement dans le travail décent et durable ». Parmi les propositions phares : l'institution d'une « garantie universelle pour les travailleurs » qui intégrerait « les droits fondamentaux des travailleurs, un salaire assurant des conditions d'existence convenables, des limites à la durée du travail et des lieux de travail sûrs et sains »⁵.

Enfin, en 2019, l'initiative doit culminer avec l'adoption d'une Déclaration du centenaire lors de la Conférence du centenaire prévue en juin à Genève, déclaration qui devrait inclure certaines des propositions contenues dans le rapport dont, idéalement, celle d'une « garantie universelle pour les travailleurs ».

Silicon Valley vs vallée du Nil

Présentée comme ouverte et représentative, en particulier par rapport à d'autres processus similaires lancés en parallèle dans des enceintes comme l'OCDE, le Forum de Davos ou encore le G20⁶, l'initiative de l'OIT sur l'avenir du travail n'en reste pas moins critiquable sur le fond et sur la forme. D'abord, parce que, comme l'explique un syndicaliste asiatique : « Même s'il est de loin préférable que le débat ait lieu à l'OIT plutôt que dans d'autres instances, les travailleurs et en particulier ceux du Sud y sont quand même sous-représentés alors que ce sont les premiers concernés »⁷. En guise d'illustration, il nous cite une étude réalisée par son syndicat qui a établi que sur les 17 dialogues nationaux sur l'avenir du travail organisés dans la région Asie-Pacifique à l'appel de l'OIT, seuls sept l'ont été sur une base tripartite. Et même lorsque les syndicats sont conviés, ils ne représentent souvent qu'une minorité de travailleur·euse·s des secteurs formels, alors que

4. BIT, *Synthesis Report on the National Dialogues on the Future of Work*, Genève, Septembre 2017.

5. OIT, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Genève, 2019.

6. Pour une critique plus large du « débat mondial sur l'avenir du travail », notamment du point de vue des travailleur·euse·s du Sud, lire : C. LETERME, *L'avenir du travail vu du Sud – Critique de la « quatrième révolution industrielle »*, Paris, Syllepse, 2019.

7. Entretien avec l'auteur, novembre 2018.

Entre 2016 et 2017, l'OIT a invité ses États membres à organiser des dialogues nationaux tripartites sur divers thèmes liés au travail.



L'immense majorité de la main-d'œuvre mondiale travaille dans des secteurs peu ou pas syndicalisés comme l'agriculture ou les secteurs informels.

Autre problème, les pays du Nord gardent une position privilégiée au sein de l'organisation comme en témoigne par exemple la disposition constitutionnelle qui réserve automatiquement aux dix « États dont la puissance industrielle est la plus considérable » un siège au Conseil d'administration de l'OIT, ou encore le fait que l'OIT n'ait connu qu'un seul Directeur général issu du Sud dans toute son histoire (et pas une seule femme), le Chilien Juan Somavia entre 1999 et 2012.

Tout ceci a conduit à un processus dont même Guy Ryder a dû admettre qu'il avait du mal à faire sens aussi bien dans la vallée du Nil que dans la Silicon Valley⁸. Plus sévère, Paul Dembinski, qui dirige le très officiel « Observatoire de la finance », à Genève, va jusqu'à affirmer que le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail « oublie un travailleur sur

la subordination du travail au capital et à l'État. Il s'agit d'un problème persistant pour l'OIT et ses tentatives de formuler des réponses politiques à la crise à laquelle sont confrontés de larges segments de la classe ouvrière mondiale »¹⁰.

Un tel point de départ enferme en effet inévitablement l'OIT dans la quête de solutions « gagnant-gagnant » et dans un refus « même de se confronter aux concepts d'exploitation et de lutte des classes »¹¹. C'est ainsi que si l'organisation regrette bien certaines des tendances qui caractérisent aujourd'hui le monde du travail (précarisation, polarisation, etc.), elle n'en interroge jamais vraiment les causes, et encore moins leurs responsables. Des termes comme « capitalisme », « classe » ou même « libre-échange » sont ainsi tout simplement absents du rapport de la Commission sur l'avenir du travail, alors qu'il s'agit pourtant de notions clés pour penser la situation actuelle du travail... et donc son avenir. À la place, on trouve des affirmations creuses et des constats sans causes, à l'image du passage suivant : « En ce moment crucial, il est important de reconnaître que la mise en œuvre du contrat social mondial a été inégale dans certains pays et imparfaite dans d'autres. (...) L'une des conséquences en a été la croissance d'inégalités préjudiciables et inacceptables entre les sociétés et aussi entre les générations, situation dans laquelle tout le monde est perdant. L'absence ou l'échec du contrat social se fait au détriment de tous »¹².

On le voit, non seulement, ce passage ne nous dit pas pourquoi la « mise en œuvre du contrat social » a été « inégale » ou « imparfaite », mais surtout, il tente de nous faire croire que cette situation s'est faite « au détriment de tous », comme si les 40 dernières années de libéralisation et de dérégulations économiques et financières n'avaient pas produit des gagnants et des perdants clairement identifiables...

Comme le soulignait déjà Benjamin Selwyn en 2015 : « En raison de son acceptation idéologique de la subordination du travail à l'État et au capital, l'OIT nie de manière analytique que le travail soit exploité. Dès lors, elle met de côté les moyens par lesquels une résistance active à l'exploitation peut améliorer les conditions de travail des travailleurs et accroître les possibilités de sociétés plus démocratiques »¹³. Malheureusement, l'initiative de l'OIT sur l'avenir du travail ne semble pas déroger à cette règle. Entre inconséquence et irréalisme, ses conclusions peinent à être à la hauteur de la crise que traverse aujourd'hui le monde du travail (et nos sociétés en général). Quand elles ne risquent pas de les aggraver. #

(*) Chercheur au Gresea

“ L'OIT n'a connu qu'un seul Directeur général issu du Sud dans toute son histoire, le Chilien Juan Somavia, et pas une seule femme. ”

deux »⁹ : les travailleur·euse·s indépendant·e·s et/ou informel·le·s et les travailleur·euse·s domestiques. « Le rapport propose l'extension au monde entier d'un modèle qui s'essouffle dans les pays les mieux lotis du fait de « l'uberisation » et de la fragmentation du travail », affirme-t-il. Certes, comme il l'explique, « la commission demande l'extension à tous du dialogue social, de l'apprentissage tout au long de la vie, de la couverture universelle de sécurité sociale, des conditions de travail décentes et de la garantie d'un salaire digne », mais selon lui, « l'écart avec le réel reste abyssal ».

Les limites du tripartisme

Plus largement, c'est toutefois probablement la contrainte du tripartisme qui constitue la principale limite de l'initiative de l'OIT et de l'OIT elle-même. En effet, si celle-ci accorde une représentativité aux organisations syndicales que ces dernières ne retrouvent pas ailleurs, elle en fait toutefois de même avec les employeurs. Pire même, comme l'explique le politologue britannique Benjamin Selwyn : « Le tripartisme suppose

8. La citation exacte est la suivante : « Ce débat doit faire sens aussi bien dans la Silicon Valley que dans la vallée du Nil. Or nous ne sommes pas encore parvenu à embrasser cette universalité ». Propos repris dans le document de synthèse : *The Future of Work We Want: A Global Dialogue*, publié par le BIT en 2018.

9. <https://www.tdg.ch/geneve/actu-genevoise/oit-100-ans-oublie-travailleur-deux/story/15297102>

10. B. SELWYN, « The ILO's World of Work 2014 Report: Development with Jobs », *Global Social Policy*, vol. 15, n° 2, 2015, p. 95 (c'est nous qui traduisons).

11. *Ibid.*, p. 197.

12. OIT, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, op. cit., p. 23.

13. B. SELWYN, « The ILO's World of Work 2014 Report... », op. cit., p. 197.