ORSE
Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises

Répertoire sur les pratiques des entreprises en matière de négociation des accords-cadres internationaux

Décembre 2006

Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises
7 impasse Léger 75017 PARIS • Tél. 01 56 79 35 00 • Fax 01 56 79 35 03
Email : contact@orse.org • Site internet : www.orse.org

SOMMAIRE

Introduction : Finalités du répertoire

Méthodologie pour l'élaboration du répertoire

I. Processus de négociation des accords-cadres internationaux

II. Contenu normatif et thématique des accords-cadres internationaux

III. Mise en œuvre et suivi des accords-cadres internationaux

Conclusion

Annexes :

- Liste des accords-cadres internationaux (ACI)
- Présentation des fédérations syndicales internationales (FSI) ayant signé un ACI
- Positions des organisations syndicales et professionnelles
- Motivation des entreprises qui ont signé un ACI
- Bibliographie

Remerciements

Table des matières

Introduction

Le développement des accords-cadres internationaux

En l'absence de gouvernance mondiale voire régionale (européenne), les entreprises multinationales cherchent à créer elles-mêmes de nouvelles formes de régulation, leur permettant de répondre aux enjeux globaux de leur activité.

Ces différentes formes d'autorégulation s'inscrivent dans le cadre du concept de "responsabilité sociale des entreprises" que la Commission européenne (livre vert de 2001) définit comme *«l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes*». Pour répondre à cette attente, les entreprises publient un rapport de développement durable ou de responsabilité sociale en s'appuyant sur :

- les lignes directrices de la Global Reporting Initiatives (GRI),
- ou dans un cadre légal en France (obligation pour les entreprises cotées en bourse de rendre compte des aspects sociaux et environnementaux de leur activité avec la loi du 15 mai 2001 dite NRE),

Aujourd'hui, ces entreprises ont le souci de rendre compte de leurs informations extra-financières auprès des agences de notation dédiées, de mettre en place des démarches d'audit de leurs fournisseurs, de dialoguer avec les parties prenantes et notamment avec les ONG, de formaliser leur engagement dans le cadre de codes de conduite.
La multiplication de ces codes ces dernières années, a amené aussi bien les organisations internationales (OIT, OCDE) que les organisations syndicales à s'interroger sur leur pertinence.
Phénomène relativement récent, la signature d'**accords-cadres internationaux** constitue un pas supplémentaire dans la mise en œuvre de pratiques d'entreprises en matière de RSE, impliquant des organisations syndicales sectorielles, régionales ou mondiales.

C'est la raison pour laquelle **les accords-cadres internationaux,** qu'ils émanent des entreprises, d'initiatives sectorielles ou internationales comme le Pacte mondial de l'ONU, peuvent apparaître comme un complément aux codes de conduite, dont ils visent à remédier à certaines lacunes, notamment le caractère unilatéral de ces codes.
L'innovation majeure de ces accords est qu'ils associent les salariés et les organisations syndicales à la mise en œuvre d'engagements comme dans le domaine de la sous-traitance ou de la santé - sécurité par exemple.

Ces accords-cadres sont négociés entre un groupe et une fédération syndicale internationale (association de salariés regroupant des travailleurs provenant de la même industrie ou exerçant le même métier) pour définir les droits des salariés des filiales du groupe, voire de ceux de ses sous-traitants, ainsi que l'ensemble des engagements sociétaux et environnementaux auquel les parties souhaitent se conformer.

Par leur mode d'élaboration, par leur contenu et par les dispositions sur leur mise en oeuvre, ces accords-cadres constituent un outil de régulation des relations de travail particulièrement intéressant.

La conclusion d'un accord-cadre constitue un engagement volontaire de la part des organisations syndicales et des entreprises concernées puisque la loi nationale, européenne ou internationale n'encadre pas spécifiquement leur négociation. Ce phénomène de régulation sociale semble donc émerger à une certaine distance de l'État.

Pourquoi un répertoire sur cette thématique ?

Depuis sa création en 2000, l'ORSE a inscrit ses travaux sur la RSE dans une logique d'engagement partagé entre ses membres que sont les entreprises, les investisseurs, les organisations syndicales et les ONG, ainsi que les organisations professionnelles.

L'ensemble des membres de l'ORSE est convaincu qu'une démarche de promotion de responsabilité sociale ne peut s'inscrire dans la durée par les entreprises que si elle est partagée par ses parties prenantes internes (salariés et leurs représentants) et parties prenantes externes (investisseurs, société civile, …).
Certaines grandes entreprises se sont résolument engagées dans cette voie en expérimentant de nouvelles formes de dialogue avec des représentants syndicaux à l'échelon international.
Cet engagement prend la forme d'un « accord-cadre international » signé avec une fédération syndicale internationale. Si ces accords sont peu nombreux, au regard du nombre d'entreprises de taille internationale (55 au total à la fin décembre 2006), ils émanent quasi exclusivement d'entreprises européennes (49 sur 55), d'origines allemande (16), française (10) et nordique (Suède, Norvège, Danemark : 11), du secteur de l'industrie (15 de la métallurgie et 6 de l'énergie).

Pour permettre à d'autres entreprises, en Europe comme dans le reste du monde, de suivre la voie de ce dialogue social international, l'ORSE a cherché à identifier les meilleures pratiques des entreprises signataires pour faciliter le travail de ceux (représentants des entreprises et représentants syndicaux) qui auraient le souhait de s'engager.

Méthodologie pour l'élaboration du répertoire

- **Définition du champ de l'étude**

  Les Accords-cadres internationaux (dits ACI), utilisés comme outils de dialogue social transnational, ont vu le jour à la fin des années 1980, afin de donner une réponse aux changements rapides des entreprises, notamment face à leur développement au-delà des frontières.

  Aujourd'hui, la Commission européenne reconnaît l'existence d'une centaine d'accords transnationaux, élaborés de manière volontaire par leurs auteurs, et dont le caractère traditionnel des négociations est conservé.

  Pour l'élaboration de ce guide, et afin de délimiter notre champ d'étude, nous avons choisi de nous appuyer sur 48 accords-cadres internationaux[1] répertoriés jusqu'en mars 2006, dont la portée est globale. Leur caractéristique commune est la signature de Fédérations Syndicales Internationales (FSI) – *voir annexe*

[1] *Nombre d'accords-cadres internationaux répertoriés jusqu'en mars 2006*

- **Rédaction du répertoire**

Les rédacteurs de ce répertoire ont procédé en deux temps :

⇨ **une phase d'analyse** qui a consisté :
- à étudier l'ensemble des 49 accords-cadres internationaux
- à mener des entretiens avec des représentants syndicaux issus soit des entreprises signataires, soit des fédérations professionnelles nationales ou internationales, soit des 5 confédérations syndicales françaises (CFTC, CFE-CGC, CFDT, CGT, FO), soit de fédérations syndicales internationales et européennes ou de la Confédération syndicale internationale (CISL).
- à mener des entretiens avec les directions des entreprises signataires (EDF, Rhodia, Renault, Carrefour, Danone, PSA Peugeot Citroën, Lafarge, …)
- à travailler sur des contributions émanant de chercheurs universitaires (juristes, sociologues) - *liste en annexe*

⇨ **une phase de rédaction** calquée sur les étapes du processus de négociation d'un accord-cadre international et de sa mise en œuvre sous forme de questionnement.

Compte tenu du temps limité dont ont disposé les rédacteurs de ce répertoire, le travail de recensement des pratiques s'est appuyé essentiellement sur le texte même des accords.
Cela explique pourquoi les citations proviennent pour une grande part des accords les plus récents qui ont été signés (2004-2006) car les négociateurs ont eu le souci de formaliser davantage les systèmes de contrôle de l'application des accords.

Dans le cadre des entretiens que nous avons eus, des entreprises ayant une plus longue histoire assurent en liaison avec la fédération syndicale internationale un suivi quotidien sans qu'elles aient pour autant cherché à le formaliser.

Pour chacun des points analysés, les rédacteurs ont eu le souci :

- de mettre en valeur la diversité des solutions retenues par les négociateurs
- d'accompagner ces solutions par des prises de position ou des interrogations exprimées par les différents acteurs ou observateurs des accords-cadres (syndicalistes, directions des entreprises, universitaires).

Les rédacteurs n'ont pas cherché à rédiger un "accord-cadre type" mais à montrer que des solutions très différentes peuvent être trouvées pour tenir compte du contexte de l'entreprise au regard :
- de sa culture,
- de son secteur d'activité,
- de son implantation géographique
- de son engagement dans le domaine de la RSE.

I. Processus de négociation

1. Quel contexte pour la négociation ?

1.1. Quel est le point de départ d'un ACI ?

L'absence de norme internationale en la matière favorise le caractère volontaire de la mise en place de cet outil de dialogue social.
Bien que l'approche soit nouvelle, les accords-cadres internationaux (ACI) sont souvent le prolongement de démarches existantes dans les groupes qui s'engagent dans ce type de processus. Codes de conduites, démarches de RSE, politiques RH, chartes, valeurs de l'entreprise sont la genèse des formes d'engagement des entreprises vis-à-vis de leurs parties prenantes, et servent souvent de matière première à l'élaboration des ACI.

Dans certains cas de figure, la nécessité d'instaurer un dialogue social transnational s'impose aux entreprises : par exemple, les multinationales issues de la fusion de plusieurs sociétés d'origines géographiques différentes peuvent éprouver le besoin d'un cadre commun.

A l'occasion de la création du groupe **Arcelor** *en 2002, société créée à partir de la fusion de trois entreprises européennes : Usinor (France), Aceralia (Espagne), et Arbed (Luxembourg), la direction a ressenti le besoin d'agir dans des domaines communs et de formaliser une stratégie d'ensemble, notamment dans l'affirmation de valeurs communes. C'est l'une des raisons qui a poussé la multinationale à mettre en place un accord-cadre international.*

1.2. Quels sont les enjeux ?

Plusieurs autres stratégies peuvent motiver une entreprise à initier un tel engagement :

Approche « licence to operate »

Accor, Carrefour *: « pour se développer, l'entreprise a besoin de paix et de consensus social »*
Rhodia *: « les métiers de la chimie ne peuvent s'exercer sans un sens élevé des responsabilités vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes ».*

Approche développement durable

EDF : *« modèle de croissance durable et rentable, compétitivité et performance économique sociale et environnementale ».*
EADS, Renault *: responsabilité sociale, facteur de succès à long terme.*
Lafarge : *« lien entre progrès social et économique ».*

Approche ressources humaines

Lafarge *: « le respect des droits du collaborateur, élément fondamental du développement durable ».*
Danone *: » élément central de la conception de la gestion des RH par le groupe ».*
Club Méditerranée *: « favoriser la mobilité internationale du personnel ».*

En annexe, est donnée la parole à quelques entreprises qui justifient les raisons de leur engagement et de leur signature d'un accord-cadre international :
EDF, PSA Peugeot Citroën, Lafarge, Leoni, Rhodia.

1.3. Combien de temps peut-on consacrer à la négociation ?

Pour réussir ce type d'engagement, il est important que les syndicats et les entreprises s'inscrivent dans la durée pour apprendre à se connaître et pour pouvoir échanger.

Avant d'entrer dans le processus de négociation d'un accord-cadre international, il est indispensable de bien connaître les acteurs. En effet, dans le cas d'entreprises de taille internationale et représentées partout dans le monde, il est souvent difficile d'identifier les interlocuteurs adéquats, tant d'un point de vue local qu'international.
Le risque, si l'on ne s'attarde pas sur ce point, est que l'on choisisse ceux que l'on connaît au détriment de ceux dont la compétence relève du champ dans lequel l'accord s'inscrit.

Une fois les interlocuteurs identifiés, il faut leur laisser le temps de se connaître, afin de définir les rôles et de décliner d'éventuels niveaux en matière d'objectifs.
Dans les entreprises, plus les relations se sont développées dans la durée entre les acteurs, plus la période de prise de contact s'en trouve réduite.

Par la suite, il appartiendra aux acteurs d'entamer un dialogue en vue de vérifier que les attentes respectives sont comprises et acceptées.

On peut imaginer que plus le nombre d'acteurs impliqués dans la négociation sera important, plus l'élaboration du document sera longue.

> *Chez* **PSA***, la négociation a duré 7 mois et a été faite au niveau central. Parallèlement à celle-ci et afin d'engager les acteurs locaux, les DRH de certains pays ont fait participer des représentants syndicaux locaux, pendant l'étape d'élaboration de l'accord-cadre mondial.*

1.4. Quels sont les moyens nécessaires pour mener la négociation ?

Pour conduire ce type de rencontre avec les différents acteurs syndicaux dispersés géographiquement, il faut faire face à certains déploiements de moyens :

- frais d'organisation
  - prise en charge de frais de déplacement des interlocuteurs
  - frais de traduction des documents
  - frais d'interprétariat
  - frais de séjour
- moyens logistiques
  - réservations de salles
  - coordination des agendas

2. Identification des différents acteurs dans le processus de négociation

L'origine d'une négociation peut naître de la volonté d'un groupe, au plus haut niveau, ou de l'une de ses directions, de la sollicitation d'une fédération syndicale locale, internationale, d'une instance supranationale représentative du personnel ou encore de la rencontre des deux parties.

A ce stade et compte tenu de l'histoire récente des ACI, il appartient aux groupes, conjointement avec les représentants syndicaux, de choisir les modalités et les interlocuteurs de la négociation.

Certaines fédérations syndicales internationales ont défini très précisément une ligne de conduite sur ce que doit être le processus de négociation :

- l'UNI [2] :

> *Comment obtenir un accord mondial ?*
> *"Celui qui ne demande rien n'a rien" mais mieux vaut qu'un grand nombre de personnes le demandent en même temps. C'est pourquoi UNI encourage l'établissement préalable d'une alliance syndicale afin de créer des liens entre syndicats de différents pays ayant des adhérents dans la même multinationale. Nous avons mis sur pied des alliances dans différentes entreprises : Quebecor, Amcor, HSBC, National Australian Bank, BBVA, etc. La dernière Alliance en date est celle pour France Télécom. Les membres de ces alliances peuvent se réunir ou commencer par former un comité virtuel reliant tous les intéressés par Internet, comme nous l'avons fait avec DHL, Vodafone, Singtel, SBC et Telstra. C'est ensemble que les syndicats peuvent décider du type d'accord souhaité.*
> *Ensuite l'UNI prend contact avec l'entreprise et entame les négociations.*

- La FIOM [3] :

> *Prendre l'initiative et négocier les ACI :*
> - *Stratégie de ciblage de sociétés transnationales (STN) offrant la possibilité de conclure un ACI, en consultation avec l'affilié ou les affiliés concernés.*
> - *Coordination par la FIOM d'une approche de la STN pour entreprendre les pourparlers.*
> - *Une fois soulevée la question d'un ACI avec une entreprise, l'information doit être immédiatement transmise à la FIOM et aux affiliés concernés avant d'entreprendre les négociations.*
> - *La consultation en cours avec les affiliés de la FIOM qui ont des membres dans la STN doit se dérouler à tous les stades des négociations quand ces affiliés ne participent pas directement aux négociations.*
> - *Tous les affiliés concernés doivent être tenus informés de la tenue des négociations en vue d'un ACI.*

La Confédération Européenne des Syndicats, lors d'une réunion du Comité exécutif de décembre 2005, a défini des "premières orientations" sur le cadre d'un dialogue social transnational (cf. position complète en annexe).

> *"Ce pouvoir négocier et le droit de signature des accords transnationaux doit rester seulement et strictement un droit appartenant aux organisations syndicales en raison de leur représentativité reconnue depuis longtemps par la Commission, qui l'a en outre concrétisée dans un texte.*
> *Les accords transnationaux, en tant que tels, doivent être le fait d'acteurs responsables et donc représentatifs au plan collectif, pouvant justifier d'un mandat de leurs membres. Cette représentativité est accordée aux organisations syndicales parce qu'elles sont porteuses d'une représentation collective, qui entraîne des effets juridiques."*

Les situations rencontrées sont diverses, associant un ou plusieurs acteurs dans les catégories suivantes :

❖ **Côté entreprises :**

Face aux enjeux devenus globaux des entreprises, la décision de mettre en place un accord-cadre d'envergure internationale voit souvent le jour au plus haut niveau, et peut être discutée avec toutes les directions concernées, selon le périmètre d'engagement que l'on souhaite déterminer.
Ainsi, il serait envisageable de soumettre les questions relatives aux droits de l'homme à la DRH, les questions de sous-traitance à la direction des achats, et l'ensemble des questions, relatant l'ensemble des problématiques RSE, à la direction du développement durable…
Enfin, on le verra ensuite, la direction juridique peut aider à définir la portée de l'engagement et les conséquences de l'application d'un tel accord.

---

[2] *Source : site Internet de l'UNI www.union-network.org*
[3] *Source : recommandations de la conférence sur les ACI de septembre 2006, document annexé au répertoire*

Liste des acteurs de la négociation (en entreprise) :

- **au niveau siège :**
  - directions générales,
  - directions des filiales
  - directions ressources humaines,
  - directions achats,
  - directions commerciales
  - direction développement durable,
  - direction juridique

- **au niveau des filiales**
  Il est important que les responsables des filiales soient impliqués dans le processus de négociation des accords. Les directeurs et les DRH de filiales sont mieux placés pour intégrer les spécificités de chaque pays en terme de réglementation locale et il leur appartient d'explorer le terrain côté syndicats locaux.

❖ **Côté syndical :**

- **Les Fédérations Syndicales Internationales (FSI)**
  Les FSI ont un rôle central dans la mise en place d'instruments de négociation sociale transnationale.

Présentation des FSI répertoriées dans les ACI *(actualisée au 22 décembre 2006)*

ICEM	Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie et des mines	Présence dans 121 pays : 20 millions d'adhérents	11 ACI
UITA	Fédération internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie, restauration	Présence dans 100 pays : 15 millions d'adhérents	5 ACI
FIOM	Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie	Présence dans 100 pays : 25 millions d'adhérents	15 ACI
UNI	Internationale des compétences et des services	Présence dans 104 pays : 15 millions d'adhérents	13 ACI
IBB	Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois	Présence dans 125 pays : 10 millions d'adhérents	9 ACI

Autres **FSI** :
- la **FMTI** (Fédération Mondiale des Travailleurs de l'Industrie), l'**OIEM** (Organisation Internationale de l'Energie et des Mines), et l'**ISP** (Internationale des Services Publics) ont signé le seul accord d'EDF.
- la **FMCB** (Fédération Mondiale des Organisations de la Construction et du Bois) a également signé l'accord de Lafarge, aux côtés de la **IBB** et l'**ICEM.**

Dans le cadre des ACI ici présentés, ces fédérations figurent au premier rang de la négociation, aux côtés, selon les cas de figure, de syndicats locaux, du CEE, du Comité de Groupe monde, d'une fédération syndicale européenne…
Dans certains cas, les FSI ne négocient que dans le cadre d'un processus de consultation de leurs mandants.

Ainsi on trouve dans la déclaration de politique générale de l'UITA :
« L'UITA n'a pas de mandat pour négocier et signer un accord avec une transnationale sans avoir auparavant impliqué, consulté et obtenu l'aval d'un groupe représentatif d'affiliés comptant des effectifs dans la société ciblée. »

Inscrites dans une démarche active envers les entreprises, elles diffusent sur leurs sites Internet des informations concernant la démarche et proposent dans la plupart des cas des accords-cadres type téléchargeables (cf. en annexe, présentation des FSI).

- **Les syndicats nationaux et les représentants syndicaux des entreprises**
  Les représentants syndicaux jouent un rôle de coordinateurs locaux dans la négociation des accords. Affiliés ou non aux FSI, ils peuvent se joindre à la négociation et apporter une connaissance des réalités locales, que les FSI ne maîtrisent pas toujours.
  Certains syndicats nationaux en France comme la CGT et la CFDT sont très favorables au développement des accords-cadres internationaux.

Extrait de la résolution du congrès de la **CFDT** de juin 2006
Dans les entreprises multinationales, nous revendiquons la négociation d'accords-cadres internationaux, conclus sous la responsabilité des organisations syndicales internationales incluant le respect des droits fondamentaux.

Pour sa part, la **CGT** a formalisé ses orientations en annexe de ce répertoire.

Les syndicats professionnels nationaux d'une branche d'activité peuvent être moteurs d'une démarche d'engagement. Il en est ainsi du syndicat allemand de la métallurgie **IG Métall** qui s'est fixé un objectif de signature de 25 ACI pour 2010.

Action d'**IG Métall**
(extrait du rapport de la FIOM de septembre 2006)
Avec neuf des 15 accords de la FIOM, IG Metall joue un rôle de premier plan pour la promotion des ACI. Fort de cette expérience, elle a pu déterminer certains problèmes et donner des conseils aux autres qui envisagent de prendre contact avec une entreprise pour réaliser un ACI. En 2004, IG Metall a publié un guide destiné aux comités d'entreprise européens sur la manière de prendre l'initiative, négocier et concrétiser un ACI, dans lequel elle affirme qu'en agissant en coopération étroite avec des fédérations syndicales internationales, les comités d'entreprise européens "jouissent de la plus grande légitimité pour conclure des accords qui s'appliquent à des catégories entières, et ce dans l'intérêt des travailleurs/euses ".

De leurs côtés, certaines entreprises ont eu le souci d'impliquer les syndicats locaux au processus de négociation.

EDF et PSA Peugeot Citroën ont impliqué les syndicats avec lesquels les directions dialoguaient localement dans la négociation de leurs accords.

- **Les fédérations européennes**
  Les entreprises dont le siège est basé en Europe entretiennent souvent des liens plus anciens avec les fédérations européennes qu'avec les FSI. Cette relation inscrite dans le temps peut expliquer l'implication fréquente des fédérations régionales dans la négociation des accords.
  La FEM (Fédération Européenne de la Métallurgie) par exemple apparaît souvent comme acteur de la négociation des accords.

- **Le Comité d'Entreprise Européen (CEE) ou Comité de Groupe Mondial (CGM)**
  La représentativité du CEE, du Comité de Groupe Monde ou autre instance de représentants européens, est devenue de plus en plus importante au fil des ans dans la négociation des ACI. Rappelons que pour soutenir sa légitimité, Uni-Europa Commerce et l'organisation patronale Eurocommerce ont signé ensemble une déclaration commune sur la RSE, qui envisage le rôle du CEE comme une instance utile pour surveiller et évaluer ce qui se fait.

  Si le CEE n'est pas toujours signataire de ces accords, il apparaît que les négociations s'opèrent souvent en son sein ou impulsées par lui.

Dans le cas de tous les accords signés avec la **FIOM**, le **CEE** a été partie prenante dans la négociation.

3. Quels sont les signataires de l'accord ?

Selon la nature de l'engagement pris entre les différentes parties, les accords-cadres peuvent être signés par différents acteurs. Tous les accords sont signés par au moins un représentant de l'entreprise et une fédération syndicale internationale (FSI).

Comme pour la négociation, le choix et le nombre des signataires sont libres et selon leur nature, on peut imaginer des distinctions sur la portée des différents engagements.

❖ Côté entreprises

La signature d'un tel accord par le directeur général ou le président groupe est le signe d'un engagement fort et renforce la légitimité de l'accord auprès de son personnel. La plupart des groupes mettent en avant leur direction générale ou leur président à la signature des accords et, dans des cas moins fréquents, le directeur des ressources humaines.

- **Président (ou co-président) :**

Röchling - Accor - Carrefour - Danone – EADS - EDF - Renault…

- **Direction générale :**

Rhodia – Falck – Leoni - Freudenberg...

- **Direction des ressources humaines :**

SKF – EADS – Bosch - Club Méditerranée - Lafarge…

- **Signatures multiples**

Chez **Arcelor**, le **PDG** et le **vice président des ressources humaines** ont signé l'accord conjointement.
PSA a fait signer son **Président** et le **directeur des ressources humaines.**

❖ **Côté syndicats ou représentants du personnel :**

Tout ou partie des catégories suivantes peut être signataire d'un accord-cadre international. Le choix peut tenir compte du nombre d'acteurs impliqués à l'origine de l'accord. Devant la possibilité de cette démultiplication d'acteurs, il convient de se poser la question du rôle qu'auront tous ces signataires, notamment dans le processus de suivi.

- Avec une **fédération mondiale**
  Tous les textes présentés dans ce guide ont été signés par au moins une fédération mondiale, ou FSI.

Les accords d'**ISS**, **Skanska, Accor** et **Rhodia** ont été signés par une seule FSI côté syndical (respectivement **UNI, IBB, UITA et ICEM**).

Certaines entreprises ont signé avec deux voire plusieurs FSI. Cela peut s'expliquer de deux manières :

- Soit la multinationale a plusieurs domaines d'activité, justifiant la discussion avec les différentes FSI concernées :

Exemple d'**EDF**, dont les activités sont à la fois issues des services, de l'énergie, et de l'industrie : la société a inclus respectivement, l'**ISP**, l'**ICEM** l'**OIEM** et la **FMTI** dans la signature de l'accord .

Lafarge a conclu son accord avec la **IBB** et l'**ICEM** afin de couvrir les principales activités dans lesquelles la société se développe : **la IBB** pour le bâtiment, le bois et **l'ICEM** pour la chimie.

- Soit l'histoire des FSI est étroitement liée aux organisations syndicales avec lesquelles l'entreprise avait traditionnellement des relations, d'où la reprise dans certains cas de deux d'entre elles.

Deux FSI accueillant le secteur de l'énergie **(OIEM** et **l'ICEM)** ont été signataires de l'accord **EDF.**

Parmi les trois FSI avec lesquelles **Lafarge** a signé, deux d'entre elles agissent dans le même secteur du bois et de la construction : **la IBB** et la **FMCB.**

- conjointement avec un ou plusieurs représentants **syndicaux nationaux**
  Si la négociation d'un tel accord se fait au niveau mondial, son application est locale.
  Une organisation syndicale locale, éventuellement affiliée à l'une des fédérations mondiales, pourra compter parmi les signataires.

Les FSI ont signé des accords-cadres conjointement avec des syndicats locaux dans la moitié des cas, notamment dans les secteurs de la chimie et de l'énergie.

ENI avec les confédérations nationales **FILCEA-Cgil**, la **FEMCA-Cisl** et l'**UILCEM-Uil** et la fédération internationale de l'énergie et de la chimie **ICEM**.

Statoil avec la confédération nationale norvégienne **NOPEF** et l'**ICEM.**

OTE avec la confédération nationale grecque des employés des télécommunications **OME** et la fédération internationale **UNI.**

PSA Peugeot Citroën a signé son accord avec la **FIOM**, la **FEM** et les organisations syndicales des pays ayant plus de 500 salariés (cf. liste complète en annexe).

- **et** conjointement avec une **fédération syndicale régionale (européenne…)**

Arcelor avec la Fédération Européenne de la Métallurgie (**FEM**) et la **FIOM.**

Röchling avec la **FEM**, (ainsi que le **CEE**, la **FIOM**).

Club Med avec **EFFAT** (Fédération Européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture, du tourisme et des branches connexes). EFFAT est l'organisation régionale européenne de l'UITA.

Chiquita avec **IUF/COLSIBA (Coordinatora Latinoamericana, de Sindicatos Bananeros).**

- et conjointement avec un **Comité d'Entreprise Européen ou Comité de Groupe** (CEE et CG)

Comme vu précédemment pour la négociation, dans certains cas, notamment dans le secteur de la métallurgie, le CEE ou le Comité de Groupe est associé à la signature à travers son secrétaire ou son bureau restreint.

EADS et le **CEE.**

Prym avec le **CEE**, et la **FIOM.**

Renault et Volkswagen avec le **Comité de Groupe Monde.**

L'engagement croissant des comités d'entreprises européens dans le domaine de la RSE
Les comités d'entreprise ou de groupe européens jouent souvent un rôle déterminant dans l'initiation du processus de négociation d'un accord-cadre qui nécessitera, au moment de la contractualisation, la signature d'une fédération syndicale internationale pour lui donner une dimension mondiale.
Lors de la signature de son accord, EADS a spécifié un distinguo entre les différents signataires :
- les *« parties présentes »* dans un premier temps pour le CEE et le signataire entreprise
- et *« les parties associées à l'accord »* dans un second temps pour la **FEM** et la **FIOM.**

Le comité d'entreprise européen sera, après la signature de l'accord, impliqué dans son suivi où les difficultés de mise en application remonteront directement auprès de lui.
Ex. : « *En cas de conflit, la Direction des Ressources Humaines d'**EADS** et le Comité Européen d'Entreprise devront se mettre d'accord sur la procédure d'arbitrage* »**.**

Réserves syndicales sur le rôle croissant des comités d'entreprise européens
Ces réserves émanent d'organisation comme la FIOM ou la CGT.
Le rapport de la **FIOM** sur les ACI fait état d'une réserve de leur affilié britannique de la Métallurgie**.**
Le rôle marquant joué par les comités d'entreprise européens pour prendre l'initiative, négocier et contrôler les ACI au niveau mondial est un sujet de préoccupation pour plusieurs affiliés de la FIOM, pas tous situés hors de l'Europe. Par exemple, l'affilié britannique Amicus affirme la chose suivante dans son rapport sur les ACI :
"les comités d'entreprise européens ne disposent pas actuellement d'un mandat de négociation, leur composition peut inclure des membres non syndiqués dont il se peut que les opinions ne soient pas d'un grand soutien, et ils ne représentent clairement que les éléments présents au sein de l'Europe. Pour cette raison, bien qu'un comité d'entreprise européen efficace soit capable de jouer un rôle utile pour faire avancer une initiative en faveur d'un ACI, ce sont les syndicats nationaux qui, par un travail commun sous la direction de la fédération syndicale internationale ou de plusieurs fédérations, détermineront le calendrier et le contenu de chaque campagne visant à conclure un ACI avec une entreprise multinationale".

Pour la **CGT** :
"le CEE ne représente pas, en tant que tel, les intérêts de la profession dans son ensemble, ce qui est le cas du syndicat qui agrège les salariés des différentes professions et entreprises. La vision du CEE est donc plus parcellaire que celle du syndicat car elle est limitée à l'entreprise : c'est là que se mesure tout l'apport des fédérations syndicales d'industrie, dans leur capacité à relier l'entreprise aux enjeux sectoriels, contribuant par là même à la construction des solidarités".

- **ou** conjointement avec **plusieurs représentants** dans les catégories ci-dessus**.**

Toute combinaison de signataires est possible, le choix de ceux-ci dépendra des stratégies choisies, des liens déjà établis entre les interlocuteurs, mais aussi des acteurs qui souhaitent s'impliquer.

Le groupe **Rheinmetall** AG avec :
- une FSI (la **FIOM**)
- le **CEE**,
- une fédération régionale (la **FEM)**

EDF a négocié et signé son accord avec 21 organisations :

- des FSI :
  *L'**ICEM** (Fédération Internationale des syndicats de travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des industries diverses)*
  *L' **ISP** (Internationale des Services Publics)*
  *L'**OIEM** (Organisation Internationale de l'Energie et des Mines)*
  *La **FMTI** (Fédération Mondiale des Travailleurs de l'Industrie) »*

- des confédérations nationales où le groupe est représenté **en France** :
  *« Pour les sociétés du Groupe EDF en France : **FNME-CGT, FCE – CFDT, FNEM- FO, CFE-CGC, et CFTC** »*

- des confédérations nationales où le groupe est représenté **hors France :**
  *« Pour les sociétés du Groupe EDF au **Royaume-Uni** : **GMB, Unison, Prospect et Amicus** ;*
  *Pour les sociétés du Groupe EDF en **Hongrie : VDSZSZ** ;*
  *Pour les sociétés du Groupe EDF en **Pologne : SOLIDARNOSC ;***
  *Pour les sociétés du Groupe EDF en **Slovaquie : SOZE** ;*
  *Pour les sociétés du Groupe EDF en **Argentine : Luz y Fuerza ;***
  *Pour les sociétés du Groupe EDF au **Brésil : Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia do Rio de Janeiro et Sindicato dos Engenheiros de Rio de Janeiro ;***
  *Pour les sociétés du Groupe EDF au **Mexique : SUTERM** ;*
  *Pour les sociétés du Groupe EDF en **Asie, les représentants des salariés élus du Comité de Concertation Asie-Pacifique (CCAP) »***

❖ Peut-on inclure la signature d'une autre partie ?

Certaines entreprises ont souhaité ajouter du poids à leur accord en incluant des « témoins » extérieurs.

Dans l'accord **Chiquita** figure la signature de Juan Somavia, directeur général de l'**OIT** (Organisation internationale du travail).
L'accord **Fonterra** comprend la signature de deux témoins : Juan Somavia et Helen Clark, **Premier ministre de Nouvelle Zélande**.

4. Motivation de l'accord

Quel préambule inclure pour quels objectifs ?
Le préambule ou introduction peut rappeler :
- un **contexte** économique général,
- le **contexte particulier** dans lequel s'inscrit l'entreprise,
- les **liens** qu'elle souhaite établir entre les parties signataires,
- les **objectifs** qu'elle se fixe et
- les **domaines** dans lesquels elle s'engage.

Il fait référence à cet égard aux **textes fondamentaux**, entre autres.

Un contexte économique général

La mondialisation a renversé les barrières qui faisaient obstacle au flux de biens, de services et de capitaux, laissant le champ libre aux firmes multinationales pour créer un réseau de production et de distribution global.
Les entreprises, tout en garantissant un bénéfice pour leurs investisseurs, devraient joindre à cet objectif celui de faire avancer le bien-être des communautés dans lesquelles elles opèrent. Les exigences minimums afin de satisfaire cette responsabilité sont la sauvegarde de l'environnement, le respect des droits du travail fondamentaux défendus par l'Organisation International du Travail et la garantie de conditions de travail décentes pour les employés de ***Merloni Elettrodomestici S.p.A****.*

Un contexte particulier à l'entreprise

Ikea *: « nous croyons que notre activité a un impact sur les problématiques droit de l'homme, en particulier sur les relations avec les travailleurs et leurs conditions de vie. De bonnes conditions dans les ateliers et des codes de conduites dans l'usine sont un pré requis pour la qualité et l'environnement de travail ».*
Le groupe y définit également son *« Staircase model* », qui modélise le déploiement de l'accord sur les questions d'achat.

Les liens avec les parties signataires

« L'objet de cet accord est de créer un canal d'information ouvert entre NOPEF/ICEM et le management de ***Statoil*** *au sujet des problématiques sur les relations industrielles, afin de constamment améliorer et développer les bonnes pratiques de travail dans les opérations mondiales de* ***Statoil****. »*

Les objectifs qu'elle se fixe

*« Cette lettre d'accord établit les principes par lesquels l'**UNI** et l'**ISS** travailleront pour fixer les conditions de travail et des droits de l'homme – sur le lieu de travail, dans l'industrie et dans la communauté. En travaillant ensemble **ISS** et l'**UNI** poursuivent une série d'objectifs communs : concurrence loyale et standards les plus élevés possibles du secteur des services, fondations pour une croissance financière et un renforcement du service produit de **ISS**, la réalisation d'un succès financier équilibré d'une part, et de salaires adéquats et sécurisés d'autre part ».*

*« **LEONI** et ses salariés répondront ensemble aux défis de la mondialisation. C'est ensemble qu'ils saisiront les chances de succès pour l'entreprise et l'emploi ainsi que pour la compétitivité, tout en limitant les risques éventuels. »*

Extrait du préambule proposé par la FIOM dans son ACI type

1. *La mondialisation de l'économie élimine progressivement les obstacles à la circulation des biens, des services et des capitaux. Les entreprises transnationales sont ainsi en mesure de mettre en place des réseaux de production et de distribution implantés dans tous les pays de la planète. Si la principale raison d'être d'une entreprise est de faire fructifier les capitaux qui lui sont confiés, elle a aussi une autre mission : celle de faire avancer le progrès social dans le milieu où elles sont implantées.*
2. *Certaines conditions minimales doivent être respectées pour y parvenir :*
   - *respecter l'environnement; respecter les normes de l'Organisation internationale du Travail,*
   - *assurer une rémunération et des conditions de travail correctes aux travailleurs.*
3. *[La société] reconnaît qu'elle est responsable, envers tous les travailleurs qui participent à la production des biens et services qu'elle commercialise, qu'ils soient ou non ses salariés, des conditions dans lesquelles ces biens et services sont produits.* (…)

5. Quel titre donner à l'accord ?

La dénomination de l'accord définit le **champ** dans lequel l'entreprise signataire d'un ACI souhaite s'inscrire.

Selon sa nature, son contenu, le périmètre choisi et la culture de l'entreprise qui s'engage, cette appellation peut varier.

Pour la FIOM*, le fait que même les titres soient différents d'un accord à l'autre, et que seul un ACI (EADS) peut être réellement qualifié d'accord-cadre international, a contribué à la confusion autour du statut et de la portée des ACI, notamment sur la manière dont ils diffèrent des codes de conduite adoptés unilatéralement par des entreprises.*

Ainsi, parmi les 48 ACI répertoriés, nous avons pu relever des appellations très disparates :

❖ L'appellation de l'accord

« Accord ou accord-cadre»

***Stabilo** : « **Accord-cadre** international entre Stabilo, IG Metall, et l'IBB ».*

***ISS** : « **Lettre d'accord** UNI-ISS ».*

*« **Accord cadre Mondial** sur la responsabilité sociale de **PSA Peugeot Citroën** »*

« Déclaration » ou « déclaration jointe »

*« **Déclaration jointe** sur les droits de l'homme et les conditions de travail du* groupe **BMW** ».
Leoni : ***« Déclaration** relative aux droits sociaux et relations industrielles »*

« Code de conduite »

*« **Codes de conduite** de la société **GEA AG** ».*
***« Codes de conduite** de **SKF** ».*

« Principes »

Bosch et Daimler Chrysler *: « **Principes** de responsabilité sociale ».*

« Convention »

*« Convention relative aux informations économiques et sociales des sociétés du groupe **Danone »**.*

❖ **<u>Les thématiques de l'intitulé</u>**

Certaines thématiques précisant l'engagement de l'entreprise peuvent apparaître dans l'intitulé même de l'accord.

« Responsabilité sociale »

*« Principes de **responsabilité sociale**, code de conduite de la société **Rheinmetall** »*
Arcelor : *« Accord mondial sur les principes de **responsabilité sociale** ».*
EDF : *« Accord sur la **responsabilité sociale** .du groupe ».*
Lafarge : « *Accord sur la **RSE et les relations sociales »**.*
Rhodia : *« Accord mondial sur la **responsabilité sociale»**.*

« Droits fondamentaux»

Club Méditerranée : *accord relatif au respect **des droits fondamentaux** au travail et à la mobilité du salarié.*

« Droits sociaux fondamentaux»

Renault : « *déclaration relative aux **droits sociaux fondamentaux ».***

« Droits sociaux et relations industrielles»

Leoni : ***« Déclaration** relative aux droits sociaux et relations industrielles ».*
*« Déclaration des droits sociaux et des relations industrielles au sein du groupe **Prym »***

A noter que les titres ne reflètent pas toujours la principale direction dans laquelle l'entreprise s'inscrit lors de la définition d'un ACI.

6. Durée et révision de l'accord

❖ Pour quelle durée l'accord est-il signé ?

L'accord peut être signé pour une durée :
- déterminée
- indéterminée

En regard des ACI étudiés

- La moitié des accords est à **durée indéterminée** :

Stabilo – Faber-Castell – Renault – Anglogold - PSA Peugeot Citroën – Accor – Carrefour – Danone - Falck…

Lorsque l'accord a été défini sur une durée indéterminée, il convient de rester vigilant au regard du suivi et de s'assurer que les parties se rencontrent régulièrement pour vérifier son application et déterminer les éventuelles évolutions (amendements, ajouts…).

- Dans l'autre moitié, les ACI sont à **durée déterminée de 2, 3 ou 5 ans** :

2 ans

Statoil – SCA –Ballast Nedam - Veidekke

3 ans

Rhodia – Arcelor – Club Méditerranée – EDF…

5 ans

ISS

Quand l'accord est à durée déterminée, son terme oblige les parties à se rencontrer et à re-discuter le contenu de l'accord. C'est l'occasion d'établir un bilan quand il n'y en a pas eu pendant la durée de l'accord et d'éventuellement le reconduire.

Notons la situation originale de l'accord de Danone qui comprend 7 conventions[4] coordonnées, signées les unes après les autres sur une période de 20 ans.
Cette formule offre la possibilité aux acteurs de créer à tout moment de nouvelles conventions sur des thématiques données.

Extrait *« avis commun **BSN/UITA**, 1988 » :* *A la suite des travaux réalisés par les affiliés de l'UITA et la direction du groupe BSN au cours de différentes rencontres, les deux parties conviennent qu'il est nécessaire de développer diverses initiatives coordonnées afin de promouvoir dans les entreprises BSN en fonction des législations nationales ou des accords conventionnels. (…).* *Ces principes de base ne sont pas exclusifs ; ils représentent les thèmes sur lesquels la direction de BSN et les affiliées de l'UITA ont convenu de travailler en commun.*

[4] *Appellation des accords de Danone*

A l'occasion de sa révision le 28 juillet 2005, Danone a actualisé les textes de référence suivants [5]:

- Avis Commun BSN/UITA du 23 août 1988
- Plate-forme d'informations économiques et sociales des Sociétés du Groupe BSN du 26 septembre 1989
- Plate-forme d'action en faveur de l'égalité professionnelle hommes/femmes du 26 septembre 1989
- Plate-forme d'application BSN/UITA formation qualifiante 12 avril 1992
- Déclaration commune UITA/BSN sur l'exercice du droit syndical du 25 mai 1994
- Avis commun en cas de modification de l'activité affectant l'emploi ou les conditions de travail du 9 mai 1997

❖ **Quelles peuvent être les motivations d'une révision de l'accord ?**

Dans un certain nombre de cas, la révision des accords a permis aux fédérations syndicales internationales d'introduire des clauses relatives :

- au suivi des accords avec la mise en place d'organismes paritaires de suivi
- aux relations avec les fournisseurs et sous-traitants.

***Ikea** : La négociation de l'accord-cadre a permis de mettre en place un groupe de contrôle paritaire des salariés et des dirigeants de l'entreprise et d'annexer à l'accord le code de conduite de l'entreprise vis-à-vis des fournisseurs.*

❖ **Quelles sont les modalités de révision de l'accord (motifs...) ?**

Les modalités de révision se différencient selon que l'accord est à durée déterminée ou à durée indéterminée. Si pour les accords à durée déterminée les modalités de révision peuvent s'envisager à leur terme, elles peuvent intervenir selon une périodicité déterminée ou à tout autre moment pour les accords à durée indéterminée.

- Accords à durée indéterminée

Rhodia : *« A tout moment l'accord pourra être révisé par voie d'avenant, en vue de l'adapter ».*

***« Ballast Nedam,** IBB et FNV BOUW se rencontrent une fois par an pour faire l'inventaire de l'implantation de l'accord ».*

Anglogold *: « Les parties s'accordent pour se rencontrer aussi souvent que nécessaire, au moins une fois par an, pour faire le point sur les pratiques passées et prévoir les futurs plans et de discuter les termes de cet accord »*

.

- Accords à durée déterminée

*« Au terme de sa durée de 5 ans, l'accord d'**ISS** sera évalué et pourra être prolongé pour une nouvelle période. »*
Club Méditerranée : *« trois mois avant son échéance, les parties signataires se réuniront afin d'effectuer ensemble un bilan de l'application de l'accord et de convenir de son renouvellement éventuel ».*

[5] **Tout en conservant l'esprit des premiers, ces accords ont reçu de nouvelles dénominations :**
- « convention relative aux informations économiques et sociales des sociétés du groupe Danone »
- « Convention en faveur de l'égalité professionnelle hommes/femmes »
- « Convention groupe Danone / UITA formation qualifiante »
- « Convention groupe Danone / UITA relative à l'exercice du droit syndical »
- « Convention applicable en cas de modification d'activité affectant l'emploi ou les conditions de travail »
- « Convention groupe Danone / UITA concernant la mise en place d'indicateurs sociaux groupe »

❖ **Existe t-il des clauses de dénonciation (délais…) ?**

Le choix d'une durée déterminée ou non n'a pas d'influence dans la décision d'inclure une clause de dénonciation. Nous avons pu relever que de nombreuses entreprises le prévoyaient dans leur accord.

Rhodia : *« Chaque partie signataire pourra dénoncer sa signature au présent accord, avec un délai de prévenance de six mois ».*

L'accord de **Skanska AB** comporte une clause de rupture par les parties prévoyant une période de préavis de 3 mois.

SCA précise que la rupture par les parties prévoit une période de préavis de 6 mois et fera l'objet d'un écrit.

Club Méditerranée : *« chaque partie signataire peut dénoncer tout ou partie de cet accord avec un délai de prévenance de trois mois ».*

7. Champ d'application de l'accord

Quel niveau de précision apporter ?

7.1. Quel périmètre géographique ?

Le périmètre des engagements choisi par les signataires est déterminant. Compte tenu des enjeux mondiaux, la plupart des entreprises n'ont pas défini de périmètre géographique, ce qui revient à dire que leur engagement couvre tous les pays où elles sont représentées.
Certaines entreprises ont toutefois pris le parti de délimiter la portée de l'ACI :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent dans les établissements du Club Méditerranée situés dans les pays de l'Union Européenne et dans les pays de la zone Europe Afrique suivants où le ***Club Méditerranée*** *intervient : Turquie, Egypte, Maroc, Suisse, Tunisie, Côte d'Ivoire, Sénégal et Croatie ».*

Chiquita *: «Accord entre IUF/COLSIBA et Chiquita (…) dans les opérations* ***latino-américaines****.*

7.2. Quelle application juridique ?

L'accord-cadre International (ACI) est un accord entre personnes morales de droit privé.
Dans la mesure où les accords-cadres internationaux n'obéissent pas à des règles de droit nationales ou internationales (il n'existe aucun encadrement juridique sur les processus de négociation des accords, sur leur contenu et leur mise en œuvre) se pose la question de leur opposabilité aux différentes parties intéressées par les accords :

- les différentes entités juridiques faisant partie du groupe dans le monde
- les salariés du groupe
- les fournisseurs et les sous-traitants
- d'autres parties prenantes comme les riverains, les pouvoirs publics locaux ou les consommateurs.

Dans la mesure où tout engagement détermine une responsabilité, la direction de l'entreprise signataire comme les organisations syndicales doivent anticiper les conséquences juridiques de leur signature et s'interroger sur les réponses à apporter aux questions suivantes :

- comment les obligations issues de l'accord-cadre s'inscrivent-elles dans le cadre des lois nationales et des accords locaux passés avec des organisations syndicales locales ?
- en cas de contestation juridique sur l'application de l'accord, quels sont les tribunaux compétents, celui du pays dans lequel l'accord a été signé ? celui du pays dans lequel le problème local est soulevé ?
- existe-t-il une responsabilité conjointe de l'entreprise et des syndicats dans l'application de l'accord ?
- quel est le droit applicable lorsque l'accord est opposable aux salariés, aux fournisseurs, aux consommateurs (droit du travail, droit commercial, droit de la consommation).

Aux Etats-Unis, un consommateur a attaqué une grande entreprise pour publicité mensongère considérant que cette dernière ne respectait pas ses engagements sociaux vis-à-vis des fournisseurs.

Aujourd'hui, les entreprises signataires d'un accord-cadre ont des difficultés pour avoir une visibilité des conséquences juridiques de leur engagement et en ont conscience.
Mais elles acceptent de prendre ce risque car ce qui leur importe avant tout est de construire de nouvelles formes de dialogue social qui s'appuient beaucoup, selon les témoignages exprimés par certaines FSI et des entreprises signataires, sur la confiance entre les deux parties.
C'est la raison pour laquelle il ne faut pas juger de l'intérêt d'un ACI sur son seul contenu, au nombre de pages rédigées, au degré de précision apporté dans la mise en œuvre des engagements, mais aussi sur l'évaluation qu'en font les deux parties signataires.

7.3. Quelles sphères le champ d'application de l'accord peut-il concerner ?

Il est important que l'entreprise précise le périmètre de sa responsabilité.
L'analyse des ACI montre que certaines entreprises :

❖ Evoquent les sociétés du groupe de manière générale :

Rhodia : *« les sociétés (…) s'attacheront à assurer l'application la plus favorable en tenant compte des réalités spécifiques de cet accord dans un esprit de progrès continu ».*

❖ Alors que d'autres font des distinguos précis entre :

- Les sociétés du groupe

*« Les principes de responsabilité sociale de la société **Röchling KG** ont un caractère impératif dans le monde entier et s'appliquent à toutes les sociétés du Groupe dans lesquelles une société Gebr. Röchling a la direction industrielle ».*

*Le présent accord s'applique aux sociétés dans lesquelles le Groupe **EDF** exerce directement le contrôle, c'est à dire les sociétés dans lesquelles EDF :*
- détient la majorité du capital,
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises,
- ou encore nomme plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance.

- Les filiales majoritaires (sous influence dominante de la société mère ou présence significative)

Arcelor
Application en tenant compte des réalités locales (règles, pratiques).
*« Le présent accord s'applique aux **sociétés** sur lesquelles le groupe exerce **une influence dominante** (…)*
Pour les filiales où Arcelor intervient de façon significative, mise en œuvre par tous les moyens de promouvoir les principes énoncés »

PSA *: l'accord s'applique pour les filiales « sur lesquelles le groupe exerce une influence dominante, que ce soit par une participation financière majoritaire ou, lorsque celle-ci est limitée à 50%, par sa responsabilité dans la gestion sociale de cette filiale »*

- Les filiales minoritaires ou simples,
- Les fournisseurs, sous-traitants (cf. chap. 7.5.)
- Les clients

*Cette responsabilité concerne les relations entre les sociétés du Groupe EDF et leurs salariés, mais aussi au travers de notre métier, **les relations avec nos clients**, nos sous-traitants et fournisseurs, avec les populations, les territoires et plus largement avec la société*

Plus on s'éloigne dans la ramification de l'entreprise (filiales simples, sous-filiales, sous-traitants…), plus le niveau d'engagement s'estompe, car il devient de plus en plus difficile d'y exercer un contrôle.

7.4. Que se passe t-il en cas d'évolution du périmètre pendant la durée de l'accord (cession, intégration) ?

Face aux évolutions rapides des activités dans un contexte global, les multinationales ont intégré dans leurs accords un paragraphe prévoyant d'éventuels changements tels que les cessions, restructurations.

*« Lorsqu'une modification de l'actionnariat ou du pacte d'actionnaires du Groupe **EDF** a pour effet de faire sortir une société du périmètre ainsi défini, l'accord cesse d'y être applicable. A l'inverse, lorsqu'une nouvelle société entre dans ce périmètre, possibilité est offerte aux parties prenantes concernées localement de rejoindre l'accord si elles le désirent. Si cela devait nécessiter une modification de l'accord, les signataires pourront faire jouer la clause de négociation d'un avenant. »*

A noter : lorsque **EDF** a cédé le contrôle de sa filiale Edenor en Argentine, elle a obtenu de l'acquéreur la reprise des engagements établis dans l'accord EDF pour une période de 3 ans.

*Dans le cas où une acquisition majeure est faite par **Falck** et qu'un comité de groupe mondial existe déjà dans la société acquise, la réunion de comité de groupe suivant l'acquisition sera une combinaison des représentants du CGM de la société acquise présents comme observateurs. Les termes de cet accord seront appliqués après la réunion post-acquisition et avant la prochaine réunion du CGM.*

PSA précise que l'accord s'applique *« pour les filiales présentes et à venir ».*

La FIOM recommande qu'"en cas de fusion ou de prise de contrôle d'entreprises signataires d'un ACI, on cherchera à étendre l'ACI dans sa totalité aux opérations menées par la nouvelle entreprise ".

7.5. Relations avec les co-contractants

Les relations fournisseurs/sous-traitants constituent pour les multinationales un facteur d'exposition au risque très important. En effet, les relations contractuelles - qui unissent les membres de la chaîne de production et sur lesquelles les accords-cadres insistent - ne permettent pas aux multinationales de se prémunir contre le risque d'image.
Rappelons que c'est à l'occasion d'une campagne de dénonciation publique relative au non respect des conventions fondamentales de l'OIT chez leurs fournisseurs que certains groupes se sont engagés dans la signature des accords-cadres internationaux avec les fédérations syndicales internationales (Chiquita et Ikea).

Aujourd'hui les relations fournisseurs/sous-traitants sont intégrées à la quasi-totalité des accords-cadres internationaux.

❖ **Définitions : contractants, fournisseurs, sous-traitants**

Le terme « **contractant** » désigne toute personne physique ou morale qui fournit sous contrat un travail ou une prestation à la société.
Le terme «**sous-traitant** » désigne toute personne physique ou morale qui fournit sous contrat au contractant un travail ou une prestation contractuellement destinée à la société.
L'expression « **fournisseur principal** » désigne toute personne physique ou morale qui fournit à la société, ou le produit final, ou des matériaux et des composants entrant dans la composition du produit final qu'elle commercialise.
Les termes « **détenteur de licence** » et « **franchisé** » désignent toute personne physique ou morale qui utilise sous contrat le nom de la société, ses marques ou représentations commerciales reconnues.

Selon le contenu de l'accord le terme « contractant » peut s'appliquer à tous les contractants (et à leurs sous-traitants), aux principaux fournisseurs et aux détenteurs de licence (franchisés) de la société.

7.5.1. Cette thématique fait-elle l'objet d'une rubrique dédiée ou est-elle intégrée à un autre élément du contenu ?

La thématique de la chaîne de production de valeur est une antienne des accords-cadres. Cependant les accords-cadres internationaux diffèrent dans leur manière de l'introduire. Elle peut faire l'objet d'une rubrique ou d'un document dédié, être intégrée dans l'accord à la faveur de la mention d'un engagement du groupe sur un droit social précis ou, en matière de droit de l'Homme, servir d'illustration à la notion de « sphère d'influence ».

L'accord-cadre **Ikea** est particulier car il renvoie, sur cette thématique, à un document dédié intitulé «*The IKEA Way on Purchasing Home Furnishing Products*. »

Les engagements propres au groupe **Rhodia** sont au nombre de 9 dont un sur les *Relations de responsabilité avec les fournisseurs et sous-traitants* : « *Rhodia attend de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils respectent les lois et règlements et les droits humains fondamentaux tels que les expriment les conventions et normes internationales*. »

« *Le groupe* **SCA** *soutient et respecte la protection des droits de l'Homme dans sa sphère d'influence ; en particulier, l'élimination du travail forcé et du travail des enfants constitueront un critère de choix et de management des relations avec les fournisseurs et les sous-traitants.* »

7.5.2. Quel terme est utilisé pour désigner les membres de la chaîne de création de valeur ?

Cette question est importante car, de cette précision sémantique, dépendent les engagements juridiques du groupe.
Ainsi, l'accord **EDF** distingue le sort des fournisseurs de celui des sous-traitants. Ainsi, la responsabilité du groupe vis-à-vis de ses fournisseurs consiste à promouvoir les principes du Pacte mondial. En revanche, les exigences du groupe vis-à-vis de ses sous-traitants sont beaucoup plus précises et s'accompagnent, comme nous le verrons de moyens pour les mettre en œuvre.

Arcelor : « les sociétés co-traitantes et fournisseurs ».
Eni : « des activités confiées à des tiers ».

En dehors de ces deux formulations atypiques, les accords-cadres utilisent fournisseurs et/ou sous-traitants, partenaires commerciaux et/ou fournisseurs.

7.5.3. Jusqu'où s'étend la responsabilité du donneur d'ordre signataire dans la chaîne **de production de valeur ?**

La chaîne de création de valeur est à la fois de plus en plus étendue et de plus en plus complexe dans son maillage. Dans certains secteurs, la sous-traitance en cascade structure l'organisation de la production. Il est donc important que les entreprises précisent jusqu'où elles entendent étendre leur responsabilité.
Certains accords prévoient une extension de cette responsabilité aux fournisseurs et sous-traitants de rang 2 et plus.

«Le sous-traitant doit reprendre envers tout sous-traitant éventuellement contracté par lui, pour la mission considérée, les exigences que lui a fixées le groupe **EDF**. »
« (…) les partenaires contractuels doivent s'assurer que leurs propres partenaires contractuels en lien avec une activité du groupe **Hochtief** adhèrent aux principes contenus dans le code.»

7.5.4. L'accord prévoit-il un traitement différencié selon les fournisseurs et sous-traitants ?

L'influence du donneur d'ordre sur ses fournisseurs et sous-traitants dépend d'un certain nombre de facteurs à prendre en compte (volume d'achat, durée d'engagement, mesures d'accompagnement proposées…) faute de quoi les injonctions du premier sur les seconds resteront vaines.

Certains accords ciblent :

- les « fournisseurs directs »

> **Chiquita** : « *Les parties s'accordent sur le fait que l'effectivité de la mise en œuvre dépend d'un certain nombre de facteurs comme le degré d'influence du groupe sur ses fournisseurs et l'existence d'alternatives convenables et commercialement viables. »*

- d'autres les « fournisseurs majeurs »

> «***PSA*** *s'engage à communiquer cet accord-cadre mondial au groupe Faurecia, qui a par ailleurs ses propres instances de dialogue européen, afin que celui-ci puisse entamer une discussion avec ses partenaires sociaux sur les mêmes thèmes »*

- d'autres les PME

> **PSA** : *Un processus spécifique sera également mis en place envers les petites entreprises de fournisseurs et sous-traitants, pour leur permettre d'appliquer progressivement les standards de l'OIT cités précédemment.*

7.5.5. Existe-t-il des thématiques prioritaires vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants ?

Quelques accords établissent une hiérarchie de leurs exigences vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants soit en en dressant la liste soit en insistant sur tel ou tel engagement de l'accord : santé et sécurité, travail forcé et travail des enfants.

> « *Les exigences du groupe* **EDF** *porteront particulièrement sur : le respect de la loi, la santé et la sécurité des salariés, le comportement éthique avec les clients, et particulièrement le respect de la personne et l'intégrité, le respect de l'environnement*.»

> L'accord **Renault**, dans la rubrique santé et sécurité de l'accord, prévoit que *« L'engagement des fournisseurs dans une politique de prévention des risques professionnels en cohérence avec les principes élaborés par Renault constitue un critère de sélection.* »

Les effets de l'accord seront différents selon que la non-conformité des fournisseurs et sous-traitants portera sur une priorité ou non du donneur d'ordre.

> **Merloni Elettrodomestici** : « "*Dans l'hypothèse où un de ses fournisseurs directs violerait les principes contenus dans les conventions n°29 et 138, le groupe se réserve le droit de le sanctionner, pour des violations sérieuses la sanction peut aller jusqu'à l'annulation du contrat*.

7.5.6. Quels sont les moyens de la mise en œuvre de l'accord-cadre international chez les fournisseurs et sous-traitants ?

Les moyens de la mise en œuvre sont plus ou moins ambitieux selon les accords :

- information sur le contenu de l'accord dans la langue appropriée ou non
- encouragements plus ou moins appuyés à respecter les principes

« ***Norske Skog*** *distribuera des copies de l'accord à tous ses sites, partenaires et contractants dans la langue appropriée et informera le management local du contenu de l'accord*.»

« *Le groupe de* ***BMW*** *s'attend à ce que ses partenaires commerciaux et fournisseurs emploient ces principes comme base dans leurs rapports d'affaires mutuels et les considère comme un critère approprié pour des rapports durables d'affaires*.»

Sur le modèle du dispositif de la S.A.8000 relatif à l'audit social, quelques entreprises mentionnent qu'il conviendra d'accompagner les fournisseurs et sous-traitants pour se mettre en conformité avec l'accord.

Ces mesures d'accompagnement, qualifiées le plus souvent de **«plans d'action correctifs»,** permettent de dépasser la double injonction contradictoire imposée tout au long de la chaîne de création de valeur : produire des biens et services au prix le moins cher tout en en respectant un certain nombre d'engagements représentant un investissement dans le présent.

Tout manquement relatif au respect des droits humains devra entraîner des plans d'action correctifs après avertissement de la part de ***PSA PEUGEOT Citroën****. Le non respect de ces droits entraînera des sanctions pouvant aller, à terme, jusqu'au retrait du panel.*

« ***Daimler Chrysler*** *aide et encourage ses sous-traitants à introduire et à appliquer des principes comparables dans leur propre entreprise*. »

7.5.7. Quelles sont les modalités de contrôle prévues par l'accord ?

Les modalités de contrôle de la conformité du respect des engagements par les fournisseurs et les sous-traitants varient selon qu'elles :

- se situent dans la dimension contractuelle de la relation du groupe à ses fournisseurs et sous-traitants
- s'intègrent à la procédure de suivi de l'accord
- portent sur les engagements prioritaires du groupe.

Certains accords-cadres internationaux insistent sur la dimension contractuelle de la relation et inscrivent ces exigences dans ce cadre, notamment en optant pour une démarche préventive, d'autres insistent davantage sur un contrôle *a posteriori* du respect des exigences.

« *En ce qui concerne les activités confiées à des tiers,* ***Eni*** *cherchera, dans le cadre des rapports contractuels existants, des formulations opportunes en garantie d'éventuelles violations*.»

« ***Ikea*** *veut influencer et soutenir ses fournisseurs pour qu'ils remplissent les conditions fixées par (le code de conduite). Un contrat dressé conformément à ce texte a été introduit dans le monde entier. Il est maintenant appliqué dans les relations avec tous les fournisseurs de produits Ikea. Ikea a établi un organisme de contrôle chargé de soutenir et suivre de près les travaux de mise en conformité*».

L'accord **Chiquita** prévoit deux modalités de contrôle :
- d'une part, « *Le groupe demandera à ses fournisseurs, partenaires commerciaux et partenaires dans les joint-ventures de fournir des preuves qu'ils respectent la législation nationale et les standards de travail minimum énumérés dans l'accord.* »,
- d'autre part, « *La mise en œuvre de cette partie de l'accord devra être conjointement évaluée par le comité de suivi qui prendra en compte ces facteurs*. »

Dans l'accord **EDF**, les modalités du contrôle des engagements varient selon qu'ils portent sur un engagement prioritaire ou non : « *Les sociétés du groupe EDF mettront en place vis-à-vis de leurs sous-traitants les procédures appropriées de sélection et d'évaluation répondant à ces exigences. (…) Concernant plus particulièrement la sécurité et la santé des salariés des entreprises sous-traitantes, un reporting des accidents du travail survenus dans le cadre de missions qui leur sont confiées leur sera demandé.* »

7.5.8. Quelles sont les conséquences du non respect de l'accord-cadre international sur les fournisseurs et sous-traitants ?

Les implications du non respect des principes par les fournisseurs et les sous-traitants sont plus ou moins fortes : base avantageuse des relations futures, critère de sélection, motif de résiliation. Elles peuvent varier selon que l'engagement est prioritaire pour les signataires ou non.

La plupart des accords signés avec la Fédération Internationale des Ouvriers de la Métallurgie (**FIOM**) dispose que « Le respect par les sous-traitants et fournisseurs de ces principes constitue une base avantageuse pour les futures relations d'affaires avec le groupe. »
L'accord **Bosch** dispose que le groupe «exclura les fournisseurs dont il s'avérera qu'ils ne respectent pas durablement les principales normes OIT. »

Pour **Rhodia** « Tout manquement grave et non corrigé après observation, à la législation concernant la santé-sécurité des salariés, au respect de l'environnement ou des droits fondamentaux, entraînera l'arrêt des relations avec l'entreprise concernée dans le respect des obligations contractuelles.»

Les effets des accords sur les fournisseurs et les sous-traitants varient selon que la non-conformité porte sur un engagement prioritaire ou non des signataires.

« **Arcelor** soutien et encourage ses partenaires, co-traitants et fournisseurs à prendre en considération cet accord dans leur propre politique d'entreprise. Le présent accord est en effet considéré comme une base avantageuse pour les relations mutuelles et durables.
Dans l'hypothèse où une entreprise effectuant des travaux sur les sites d'Arcelor ne s'impliquerait pas dans des programmes d'amélioration efficaces de la santé-sécurité, Arcelor en tirerait toutes les conséquences dans le cadre de leurs relations commerciales pouvant aller jusqu'à la résiliation des relations contractuelles.»

EDF : « Ces exigences seront portées à la connaissance des sous-traitants. Tout manquement grave et non corrigé après observations, en matière de respect de la législation, santé-sécurité des salariés, comportement éthique avec les clients, et respect de l'environnement, devra entraîner l'arrêt des relations avec l'entreprise sous-traitante, dans le respect des obligations contractuelles. »

Dans l'accord **Renault**, les effets sur les fournisseurs et sous-traitants varient selon qu'il s'agit d'un engagement prioritaire ou non du groupe. Ainsi, sur les principes en général de l'accord, « L'adoption effective de ces principes constitue un fondement favorable à des relations partenariales durables » tandis que sur une priorité « L'engagement des fournisseurs et prestataires dans cette politique (d'interdiction du travail des enfants et du travail forcé) est un critère de sélection. »

II. Contenu normatif et thématique des accords-cadres internationaux

Enjeux

La finalité des accords-cadres internationaux est de créer un cadre de référence pour le respect de divers droits dans l'ensemble du groupe. C'est cette dernière assertion qui est problématique pour les rédacteurs d'un accord-cadre.
Ceux-ci doivent composer avec les particularismes du secteur d'activité, l'implantation géographique, la culture locale, les évolutions de périmètre du groupe, le contexte économique et financier du moment…

A cette difficulté liée au périmètre de l'accord s'ajoute celle d'intégrer dans les textes les nouvelles attentes vis-à-vis des sociétés multinationales. Ainsi d'un contenu strictement social, les accords-cadres internationaux sont passés à un contenu étendu à la responsabilité sociale de l'entreprise.

Pour mémoire, certains engagements énoncés dans les développements suivants concernent les fournisseurs et les sous-traitants (cf. processus de négociation).

Sont présentées ci-dessous, les différents thèmes qui ont fait l'objet d'engagements de la part de l'entreprise :

- les droits sociaux fondamentaux : liberté d'association et de négociation collective, élimination du travail forcé, abolition du travail des enfants, élimination de la discrimination en matière d'emploi
- les autres thématiques sociales : santé et sécurité, rémunérations/protection sociale et intéressement, formation et mobilité, temps de travail/congés payés et flexibilité, restructurations, conditions d'emploi et recrutement
- les autres thématiques sur la responsabilité sociale des entreprises : environnement, droits de l'Homme, gouvernance et transparence, éthique des affaires et corruption, ancrage territorial des entreprises.

1. Quels engagements sur les droits sociaux fondamentaux ?

Les différents engagements évoqués dans les accords-cadres font très souvent référence aux conventions de l'OIT.

La liberté d'association et de reconnaissance effective du droit de négociation collective
(Conventions de l'OIT n°87, n°98 et n°135)

> « *Dans les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions, les signataires pourront, en fonction des contextes locaux, faire leur promotion auprès des organisations professionnelles et des autorités locales compétentes, en valorisant l'expérience d'application au sein des sociétés du groupe* ***EDF****.* »
>
> « *Il est reconnu à tous les salariés le droit de créer des syndicats et des représentations des travailleurs et de s'y affilier. Lors de l'application de ce droit de l'Homme, les dispositions législatives nationales et conventions existantes seront respectées dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les conventions n°87 (liberté syndicale) et n°98 (liberté de négociation collective) de l'OIT. Le droit à la liberté syndicale est également garanti dans les pays dans lesquels la liberté de s'organiser n'est pas protégée.* ***Leoni*** *et les syndicats ou représentations des travailleurs travaillent ouvertement et dans un esprit de règlement des conflits constructif et coopératif. »*
> « ***SKF*** *s'assurera que les représentants officiels des syndicats ne subissent pas de discrimination et qu'ils ont accès à leurs membres et à leur lieu de travail.* »

*« Les fédérations syndicales s'engagent à promouvoir auprès des organisations syndicales représentées au sein d'**Arcelor**, le développement d'un esprit de partenariat à long terme et de responsabilité réciproque*. »

« *Le groupe **Accor** considère que le respect des droits syndicaux fait partie du bon renom de ses marques.* »
« *Le groupe **Danone** et l'UITA (…) reconnaissent la légitimité réciproque de l'autre interlocuteur et son droit d'intervenir aussi bien dans le domaine social que dans le domaine économique, chacun gardant ses responsabilités propres, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives du personnel ou autres arrangements conventionnels en vigueur ; (…) constatent que cet objectif demande, pour être atteint, un effort de formation et d'informations économiques de tous les salariés concernés ainsi que de leurs représentants afin qu'ils puissent mieux appréhender les problèmes, les contraintes et les enjeux de l'entreprise. (…)*
Dans cet esprit, le groupe Danone et l'UITA s'engagent (…) à encourager les directions et les syndicats à négocier des accords en leur donnant le maximum de publicité auprès du personnel (…) »

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire
(Conventions de l'OIT n°29 et n°105)

« *Le travail forcé, l'esclavagisme ou toute autre forme de travail involontaire ne peut être utilisé dans les sites du groupe **Skanska**. Pas plus les employeurs que leurs représentants ne peuvent contraindre les travailleurs à leur remettre leur passeport, de l'argent, leurs papiers d'identité ou tout autre valeur dans l'intention de leur imposer un emploi dans des conditions inhumaines contrôlées seulement par l'employeur*. »

L'abolition effective du travail des enfants
(Conventions de l'OIT n°138 et n°182)

« *Le travail des enfants, surtout, dans ses formes les plus dures, est interdit* (dans le groupe **Eni**) *et il faut défendre le droit de l'enfant à l'accomplissement d'une formation complète, aussi scolaire.*»
« *Si cet engagement est, ou a été, violé par **Norske Skog**, la compagnie s'assurera que les propositions adéquates en matière d'éducation et de dédommagements financiers auront été faites.* »

PSA Peugeot Citroën « *Pour le groupe, l'âge minimal général d'accès à l'emploi est fixé à 18 ans, soit un âge supérieur à celui établi par les normes internationales qui fixent à 15 ans l'âge général d'accès à l'emploi.*
Pour les pays ou régions dont l'économie et le système éducatif ne sont pas suffisamment développés, et afin de contribuer à pallier ces insuffisances, l'âge minimum d'accès à l'emploi pourra être fixé à 16 ans, tout en préservant la santé des adolescents et en garantissant leur sécurité.
Dans ce cas, l'entreprise mettra en place, pour les salariés concernés, un dispositif de formation spécifique, afin de les aider à atteindre un meilleur niveau de formation générale et professionnelle. Différents types de contrats pourront ainsi être proposés afin d'accompagner les jeunes pendant leurs études et de favoriser leur accès au monde de l'entreprise (ex. contrats d'apprentissage, etc.) ».

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
(Conventions de l'OIT n°100 et n°111)

« L'égalité des chances des salariés, quels que soient leur couleur, leur race, leur religion, leur opinion politique, leur ascendance nationale, leur orientation sexuelle, leur origine sociale ou toute autre différence, est garantie (conventions de l'OIT n° 100 et 111).
Les parties contractantes soulignent le principe de l'égalité des chances avec un grand respect et se prononcent clairement contre la discrimination et l'exclusion et pour l'intégration et la tolérance ainsi que tout particulièrement pour le respect des droits des femmes non seulement entre les collaborateurs mais aussi entre et avec les cadres.
*Les relations entre les collaborateurs et la direction de l'entreprise de la **GEA AG** sont empreintes d'estime mutuelle, de compréhension et de confiance réciproques dans l'intérêt de l'atteinte des objectifs d'entreprise communs.*
L'intimidation et l'abus de collaborateurs et collaboratrices ou un climat de travail hostile ne seront pas tolérés et il devra y être mis fin aussitôt ».

« ***PSA Peugeot Citroën*** *entend appliquer et promouvoir, au-delà des règles légales, les meilleures pratiques et lutter contre le racisme, le sexisme, la xénophobie et l'homophobie et plus généralement contre l'intolérance à l'égard des différences et à garantir le respect de la vie privée.* »

La non discrimination peut viser plus particulièrement certaines populations.

« *Nous* (**Bosch**) *estimons que les personnes handicapées doivent participer à part entière à la société et à la vie active. Leur promotion et insertion dans l'entreprise et une collaboration respectueuse avec eux sont des principes essentiels de notre culture d'entreprise*. »

EDF « *L'attention*
sera portée au suivi de l'évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou de représentation des personnels. »

« ***Lukoil*** *respecte les valeurs de la famille et mettra en œuvre avec une grande vigilance la convention n° 156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales en accordant une attention particulière à la défense des droits des femmes salariées, des femmes enceintes, des jeunes mamans et des mères de famille nombreuse. »*

«***Rhodia*** *veille à l'équilibre de la pyramide des âges de ses effectifs et accorde dans ce cadre une attention aux conditions d'activité et de performance des seniors.* »

Impregilo « (…) *Les travailleurs migrants et les travailleurs détachés sont assurés de bénéficier au moins des mêmes droits et conditions que les travailleurs nationaux de l'entreprise*. »

Danone « *Dans chaque société, en liaison avec les représentant du personnel, des discussions sur la définition d'objectifs en matière d'égalité professionnelle (hommes/femmes) seront engagées. Une démarche méthodique sera alors recherchée afin d'étudier la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise.*
Elle portera sur la mise en œuvre du principe d'égalité de rémunération pour un travail à valeur égale, sur les possibilités de promotion, sur l'accès à la formation, sur les questions spécifiques à la maternité et à la reprise d'une activité professionnelle après une maternité ainsi que sur les mesures visant à faciliter l'équilibre vie familiale/vie professionnelle. La réalisation des objectifs fixés fera l'objet d'un suivi en liaison avec les représentants du personnel. »

2. <u>Quels engagements sur les thématiques Ressources Humaines</u> ?

Santé et sécurité
(Conventions de l'OIT n°155 et n°167)

Certains accords font le lien avec les priorités du groupe, les référentiels normatifs encadrant l'activité de l'entreprise et les moyens.

« *La sécurité sur le poste de travail et l'intégrité physique de nos collaboratrices et collaborateurs sont pour* ***Bosch*** *une haute priorité*. »

« *Le groupe* ***EDF*** *fait de la santé et de la sécurité de ses salariés une priorité. De bonnes conditions de travail, la prise en compte des facteurs humains, sont une préoccupation quotidienne au même titre que la performance économique, le respect de l'environnement et la satisfaction des clients*. »

« *L'objectif d'****Arcelor*** *est une tolérance zéro aux accidents*.»

Arcelor « *Le recueil de directives sur la sécurité et l'hygiène dans l'industrie du fer et de l'acier servira comme base de référence (OIT, 2005).* »

Impregilo « *Un environnement de travail sain et sûr doit être fourni (conventions de l'OIT 155 et 167). Les meilleures pratiques en matière de conditions de santé et de sécurité doivent être promues et doivent être conformes avec les Principes directeurs concernant le système de gestion de la santé au travail de l'OIT. Tous les travailleurs doivent recevoir une formation sur les risques encourus sur le lieu de travail et sur leur prévention.* »

« Le groupe s'engage à ce que des politiques efficaces de santé et sécurité au travail basées sur la prévention, soient déclinées dans les différentes établissements sous forme de plans d'actions concrets impliquant chacun selon son niveau de responsabilité, y compris les partenaires sociaux (conv 155). ***PSA Peugeot Citroën*** *s'engage à améliorer progressivement l'ergonomie des postes de travail et à rechercher, pour chaque salarié, un poste conforme à ses aptitudes, sans discrimination. PSA Peugeot Citroën mène une politique de santé active, orientée prioritairement vers la prévention des pathologies pouvant apparaître ou se développer à l'occasion de l'activité professionnelle.*»

OTE « *Les meilleures pratiques en matière de conditions de santé et sécurité doivent être promues, des équipements de sécurité et des formations doivent être fournis et les maladies professionnelles telles que l'asbestose doivent être évitées autant que possible. Ces pratiques doivent être conformes aux conventions, standards, et codes de conduite sur la santé et la sécurité de l'OIT (par exemple, la convention 167 sur la santé et la sécurité dans la construction).* »

« *Le groupe* ***EDF*** *attache une importance particulière à la formation à la sécurité. Des programmes de formation doivent exister dans chacune des sociétés du groupe. Les salariés doivent bénéficier des équipements de sécurité adaptés à leur activité et être informés des règles et responsabilités vis-à-vis de leur propre sécurité, leur permettant d'être individuellement acteurs, pour leur propre santé/sécurité ainsi que pour celle de leurs collègues.*»

« ***Renault*** *considère les normes européennes comme une référence en matière de prévention des risques professionnels, et a défini dans cet esprit une politique groupe exposée dans le document intitulé Politique Conditions de Travail Groupe. Renault s'engage à déployer cette politique en mettant en œuvre les états des lieux et les plans d'action correspondants.*»

Skanska « *Si la sécurité contre les maladies ou les accidents ne pas être assurée sous d'autres formes et conditions, des équipements personnels de protection doivent être fournis et utilisés*.»

Enfin, certains accords se distinguent en faisant de la santé et la sécurité un objet de dialogue social et/ou un objet de suivi dédié.

GEA *« Un droit de proposition spécifique de sécurité du travail et de protection de la santé des organes de représentation des salariés nationaux et internationaux est expressément reconnu. »*

EDF *« Là où il n'existe pas déjà de dialogue social institué sur ces questions de santé-sécurité des personnels, une discussion sera engagée dans l'année suivant la conclusion de l'accord entre le management et les représentants des salariés de la société concernée, en vue de rechercher la modalité d'organisation la mieux adaptée pour ce dialogue permanent. Les partenaires sociaux auront accès aux informations disponibles nécessaires pour ce dialogue.*
Les organisations syndicales et représentants des salariés signataires contribueront à la promotion des démarches concertées de santé-sécurité, en particulier des démarches de prévention des risques, auprès de tous leurs membres et de tous les salariés de l'entreprise à laquelle ils appartiennent.»

« Dans une démarche de progrès, les résultats en matière de santé et de sécurité seront mesurés au moyen d'indicateurs appropriés et portés à la connaissance des représentants des salariés. (…) Le groupe ***EDF*** *analysera les démarches de certification en matière de santé-sécurité pouvant concerner les sociétés qui le composent. »*

« ***Rhodia*** *a l'objectif d'améliorer en continu ses résultats de sécurité et assure un suivi régulier des indicateurs qui les mesurent tant pour ses propres salariés que pour ceux des entreprises sous-traitantes.* »

Quelques accords s'engagent sur une politique d'anticipation des risques santé-sécurité en incluant cette problématique dans leur politique d'investissement

« ***Rhodia*** *s'assure, dès leur conception, que les projets d'investissement ne risquent pas de compromettre la santé et la sécurité des personnels et des populations environnantes et favorise les solutions susceptibles d'améliorer les situations existantes.*»

Plusieurs thématiques santé et sécurité font l'objet d'un traitement différencié : le sida, les conduites addictives, le harcèlement...

Lafarge « Les signataires s'engagent à assurer une plus grande sensibilisation au problème du VIH/SIDA et au programme de prévention, conformément au recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/SIDA. »

« **Renault** fait suivre régulièrement par des médecins compétents l'état de santé de ses salariés et développe une politique active de prévention. Dans ce contexte, Renault attache une particulière importance, dans les pays les plus concernés, à la protection contre le VIH/SIDA, les MST et l'usage de substances toxiques (drogues). »

« **EADS** interdit tout type ou toute menace de harcèlement physique et/ou psychologique sur le lieu de travail. »

Faber-Castell « Les abus physiques ou les menaces d'abus physiques, les pénalités et les punitions inhabituelles, les formes de harcèlement sexuel ou autre et les menaces de l'employeur sont interdits.»

Skanska « Lorsque les employés se voient offrir un possibilité de logement, ceux-ci doivent être construits et entretenus de façon à fournir des conditions d'habitat décentes. »

PSA Peugeot Citroën « De plus, le groupe favorise l'action des parties prenantes du secteur de la santé pour déployer des initiatives d'information et de prévention à destination des salariés, sur des sujets tels que le tabagisme, l'alcoolisme, la toxicomanie, le sida ou les MST. »

Danone « Les installations sanitaires, la cantine ainsi que les locaux d'hébergement fournis par la société sont construits et entretenus conformément aux normes prévues par la législation en vigueur dans le pays. La société doit au minimum fournir l'eau potable, des toilettes propres et en nombre suffisant, une ventilation efficace, des sorties de secours, des lieux de travail correctement éclairés et un accès aux soins médicaux.»

Rémunérations, protection sociale et intéressement
(Conventions de l'OIT n°95 et n°131)

« Les rémunérations dans le groupe **BMW** sont conformes aux taux minimum du pays garantis par la loi sans discrimination de genre. Le groupe observe les standards minimum couramment en place dans les branches respectives au niveau national et suit les tendances courantes dans les marchés du travail respectifs.»

GEA « Le droit à une rémunération permettant de subvenir à ses besoins est reconnu à tous les salariés. La rémunération et autres prestations (prestations sociales, congés, etc.) prennent en compte le principe de l'équité et équivalent au moins aux normes légales nationales respectives et/ou aux normes minimales dans la branche respective. »

Bosch « Chaque collaborateur a la possibilité de se plaindre auprès de son supérieur responsable ou de la direction respective s'il est traité injustement ou s'il se sent discriminé en matière de conditions de travail. Un recours hiérarchique ne lui causera aucun désavantage. »

Faber-Castell, Impregilo, Lafarge, Norske Skog, OTE, Skanska « Aucune déduction de salaire, à moins qu'elle ne soit autorisée par la législation nationale, ne peut être effectuée sans l'accord explicite du collaborateur concerné. Avant d'accepter le travail, tous les travailleurs doivent recevoir des informations écrites claires et dans leur langue maternelle sur les conditions de salaire ; au moment où ils sont payés, ils doivent également recevoir par écrit le détail de leur salaire. »

« ***PSA Peugeot Citroën*** *pratique des rémunérations cohérentes par rapport aux pratiques des marchés dans chacune de ses activités (automobile, financement, transport et logistique) et s'engage à ce que les rétributions soient supérieures ou au moins égales aux conditions établies par la législation nationale ou par les conventions collectives.*
Ainsi, les salaires et rémunérations versés pour une durée de travail à temps complet, correspondent au moins au minimum légal et au minimum professionnel garanti et/ou conventionnel, et doivent permettre ainsi d'assurer aux salariés des conditions de vie décentes. (…) La politique salariale vise à assurer l'objectivité, l'équité, la transparence des règles de fixation de la rémunération. »

Danone *« La société s'assure qu'aucune rémunération n'est inférieure au minimum légal fixé par le pays, que tous les salariés reçoivent un bulletin de salaire, que les salariés sont convenablement rémunérés, en référence aux salaires pratiqués dans le pays, que les heures supplémentaires sont systématiquement rémunérées à un taux supérieur au taux horaire normal. »*

« *Dans tous les pays où le groupe exerce une activité, **EADS** s'efforcera de contribuer à l'amélioration continue de la protection sociale des salariés, de leur assurance maladie et invalidité*. »

« ***EDF** s'engage à ce que d'ici à la fin de la période couverte par l'accord, chacun des salariés d'une société contrôlée par le groupe EDF soit couvert par des systèmes de protection sociale qui lui permettent de bénéficier de garanties et de protections en vue de sa retraite future, et de s'assurer sa dignité physique et morale en cas d'accident du travail, de maladie ou de maternité. Dans le respect des lois et des règles locales, les sociétés du groupe EDF chercheront à ses situer parmi les entreprise de leur secteur d'activité ayant de bonnes pratiques dans le pays considéré.*»

« ***PSA Peugeot Citroën** met en place dans tous les pays, des couvertures de prévoyance couvrant les risques liés au décès, à l'invalidité, et à l'incapacité.*
De même, PSA Peugeot Citroën met progressivement en place, dans tous les pays, des régimes de retraite supplémentaires à cotisations définies afin de pallier la baisse des taux de remplacement des régimes obligatoires, et des régimes complémentaires santé et en fonction de l'évolution de l'assurance maladie obligatoire. »

« *En complément de la rémunération de base versée à chaque salarié, l'intéressement aux résultats de l'entreprise, complément qui varie dans sa forme (prime individuelle, intéressement, participation aux bénéfices, épargne salariale, abondement de fonds de pensions, etc.), doit être présent dans chaque société du groupe au plus tard à la fin de la période d'application du présent accord.*
*Intégrant cet objectif, chaque entreprise du groupe **EDF** définit sa propre politique de rémunération de la performance individuelle et collective sur la base qui lui est propre en termes social, économique et législatif.* »

Formation et mobilité

« La société Gebr. **Röchling** KG accorde une grande importance aux aptitudes et aux connaissances des collaborateurs sur tous les sites dans le monde afin d'assurer l'avenir. La société appuie et promeut donc des mesures de qualification des salariés destinées à étendre et à approfondir le savoir professionnel et technique essentiel dans l'activité exercée. Il reviendra une importance particulière dans l'avenir à la formation professionnelle initiale et continue. »

« Prenant en considération le fait que la stabilité des opérations commerciales du groupe dépend du recrutement de jeunes travailleurs compétents et qualifiés, la politique de **Lukoil** devra viser à combiner les obligations professionnelles des jeunes travailleurs avec l'opportunité pour eux de développer des compétences et qualifications professionnelles. »

« **Arcelor** s'engage à développer les compétences de chaque collaborateur, entre autres par la formation continue, tout au long de son parcours professionnel lui permettant ainsi de se maintenir et d'évoluer professionnellement dans le marché de l'emploi. Les fédérations syndicales veillent, aux côtés du management, à ce que le personnel adopte une attitude proactive dans la gestion de sa propre carrière.»

« *Dans la mesure du possible, le groupe **Lafarge**, en coopération avec les syndicats, développera la formation de ses collaborateurs en vue d'améliorer leur niveau de qualification et de s'assurer qu'ils participent à leur développement professionnel et augmentent leur employabilité*.»
«*Quand une mobilité est demandée au salarié en raison d'une évolution de l'environnement interne ou externe à l'entreprise, les méthodes privilégiant l'adaptation et l'accompagnement du changement seront recherchées, notamment à travers les moyens de formation et d'information adéquats.*
Quand une mobilité est recherchée par le salarié lui-même, chaque société du groupe s'engage à soutenir les démarches individuelles dans ce sens, en prenant en compte les compétences et les capacités du candidat ainsi que les besoins et contraintes de la société.
Cette mobilité permet au salarié d'enrichir son parcours personnel et professionnel d'une expérience nouvelle.

*La mobilité internationale doit être encouragée entre les différentes sociétés du groupe **EDF**. Lorsqu'elle répond à des besoins exprimés par le groupe qui en prend l'initiative, elle s'inscrit dans le cadre d'un référentiel groupe. Dans ce cadre, une bourse de l'emploi internationale permettra aux salariés de faire connaître leur projet professionnel et leurs souhaits de mobilité.* »

*« Les signataires considèrent que la formation professionnelle est un outil permettant de promouvoir une meilleure égalité des salariés, indépendamment de leur sexe, de leur origine, de leur formation initiale, de leur santé, de leurs conditions ou horaires de travail. **PSA Peugeot Citroën** adopte donc une politique volontariste en ce domaine*. (…) *Les pratiques d'évaluation du personnel répondent à des critères d'objectivité et de transparence, dans l'esprit de l'accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise signé par les partenaires sociaux français en septembre 2004. Des procédures et des indicateurs sont mis en œuvre pour veiller au respect de l'égalité de traitement.* »

« *En liaison avec les représentants du personnel, les sociétés chercheront à anticiper les évolutions des emplois et des compétences et définiront des programmes de formation visant à maintenir le niveau de compétences nécessaires à la tenue des postes et à favoriser l'employabilité des salariés. (….) Face aux évolutions prévisibles, les actions de formation qualifiante devront en particulier prendre en compte le personnel le moins qualifié de façon à ce qu'il soit en situation d'emploi. Elles pourront être précédées de formations à la langue de travail. (…)*
Les dispositifs de formation qualifiante doivent faire l'objet d'une validation permettant aux personnes concernées de faire valoir leurs nouvelles compétences par des diplômes reconnus, ce qui peut favoriser la mobilité dans le groupe ***Danone****. Il sera porté une attention particulière aux conditions de déroulement de la formation afin que le salarié participant à une formation ne soit pas financièrement pénalisé par celle-ci (maintien du revenu et paiement des dépenses liées à la formation).*
Chaque année, les représentants du personnel recevront une information sur les axes et actions de formation. »

Temps de travail, congés payés et flexibilité

« Le groupe **BMW** se conforme à la législation nationale et aux accords sur le temps de travail et les congés payés. »

GEA « La durée du travail, heures supplémentaires comprises, ne doit pas excéder durablement les normes légales ou conventionnelles dans les pays respectifs et/ou les normes internationales. Les parties contractantes rejettent de principe les heures supplémentaires lorsqu'elles font office de substitut à une rémunération régulière insuffisante.
Lorsque des heures supplémentaires sont payées, leur rémunération est conforme aux dispositions légales et/ou conventionnelles. »

« **Renault** développe, dans le cadre des législations nationales et des conditions locales du dialogue social, une politique d'aménagement du temps de travail destinée, dans toute la mesure du possible et en tenant compte des aspirations des salariés, à harmoniser les horaires de travail avec les besoins des différents secteurs de l'entreprise.
Conformément aux législations et pratiques nationales des pays où le groupe Renault est présent, un droit à congés payés est effectivement accordé aux salariés. »

« **PSA Peugeot Citroën** s'engage à ce que la durée du travail soit toujours égale ou inférieure aux durées établies par la législation nationale ou par les conventions collectives du pays concerné. Les fluctuations de la demande et la diversité du marché automobile nécessitent des aménagements de temps et d'organisation du travail qui sont définis et mis en œuvre dans le cadre du dialogue social et de la concertation, selon les usages et règles négociés et en vigueur dans chaque pays. »

Restructurations

Quelques accords (Chiquita, Danone, EDF, Fonterra) envisagent les restructurations en mentionnant plusieurs principes qui organisent les restructurations. Les principes mentionnés sont : anticipation, dialogue social avec les syndicats et les représentants du personnel, responsabilité vis-à-vis des salariés et des économies locales.
L'exemple le plus achevé en ce domaine est celui de l'accord-cadre Danone.

Les accords qui n'entrent pas dans ce niveau de détail insistent avant tout sur l'anticipation des restructurations (voir également le point sur la formation et, dans la question 3, le point sur l'information et la communication).

*« **EADS** s'engage à favoriser l'emploi pour ses salariés et, en cas de réorientation ou de réorganisation de l'entreprise, s'efforcera de protéger l'emploi en recourant à toutes les mesures possibles, y compris la formation et la mobilité quand cela sera approprié.»*

*« Le groupe **Renault** s'engage à favoriser l'emploi pour ses salariés et, en cas de réorganisation ou de restructuration, à favoriser les reconversions et reclassements si possible au sein du groupe, en mobilisant chaque fois que nécessaire des actions de formation professionnelle. »*

*« **Arcelor** s'engage à anticiper, dans la mesure du possible, les évolutions économiques et industrielles et leurs conséquences en termes de ressources humaines. L'établissement d'un dialogue social prospectif et permanent favorisera l'application de ce principe d'anticipation. »*
*« Dès que **Fonterra** constate que l'introduction de changements majeurs risque de se solder par des*

pertes d'emplois, le groupe doit : dès que possible fournir au syndicat des salariés concernés des informations pertinentes incluant les raisons des changements majeurs constatés, le nombre de salariés affectés et leur catégorie et la période au-delà de laquelle les licenciements seront prononcés.

Fonterra doit également consulter le syndicat des salariés concernés sur les mesures visant à éviter ou minimiser les licenciements et les mesures pour d'accompagnement des salariés licenciés. »

Conditions d'emploi/recrutement

***Faber Castell** « Les obligations de l'employeur en matière de protection sociale basée sur l'emploi permanent, qu'elles soient le fait de la législation nationale ou d'accords, doivent être respectées. »*

***Norske Skog** « Le recrutement doit être basé prioritairement sur l'emploi permanent. Les salariés à temps partiel ou les intérimaires devraient, en règle générale, bénéficier des mêmes conditions que les salariés à temps plein. »*

*« **PSA Peugeot Citroën** s'engage à ce qu'aucune étape du processus de recrutement ne soit discriminatoire. L'intégration de profils variés est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. Dans ce cadre des procédures et des moyens sont mis en œuvre pour éviter toute discrimination et favoriser l'égalité des chances. »*

3. Quels autres engagements sur la RSE ?

Alors que le traitement du champ social des accords-cadres internationaux ne permet pas de déceler quels sont les enjeux de l'entreprise, les engagements au titre de la responsabilité sociale laissent une plus grande marge de manœuvre aux signataires.

Environnement

« ***Rhodia** fait de la maîtrise des risques de ses métiers un priorité et l'application des meilleurs standards constitue sa ligne de conduite. Rhodia s'engage, dans le cadre de ses politiques et procédures, à développer : d'une part, une démarche de prévention vis-à-vis des risques connus et identifiés ; d'autre part, une démarche de précaution caractérisée par une attitude volontaire d'anticipation et de veille dans les domaines scientifiques et technologiques vis-à-vis des problématiques de risques qui concernent l'activité de ses métiers.*
Rhodia assure, dans le cadre de sa politique de product stewardship, l'accompagnement de ses produits tout au long de la vie y compris chez ses clients. Rhodia développe une approche spécifique pour les produits classés « very high concern » dont les CMR (cancérogène, mutagène, toxique pour la reproduction). Pour ces derniers, Rhodia a édicté des recommandations spécifiques visant à promouvoir leur substitution et la maîtrise de leur utilisation quand la substitution n'est pas possible. »

« *(…) le groupe **EDF** s'engage d'une part, à mettre en place une démarche de prévention et de réduction des risques connus et identifiés (…) d'autre part, à mettre en place une démarche de précaution qui se traduira par une attitude volontaire d'anticipation et de veille dans les domaines scientifiques et technologiques vis-à-vis des problématiques de risques qui concernent l'activité des sociétés du groupe EDF. (…)*
Le groupe EDF et les sociétés qui le composent conduisent une démarche d'amélioration permanente de leurs impacts environnementaux, qui passe par une certification ISO 14001 impliquant et mobilisant l'ensemble du management et des salariés concernés. Cette démarche inclut une sensibilisation des salariés aux normes environnementales applicables, aussi bien au niveau local qu'international.
Le groupe EDF contribue au développement des énergies renouvelables. Il intègre les énergies renouvelables dans son parc de production, ou incite à des solutions décentralisées, là où les solutions techniques et les conditions économiques le permettent. (…) »

« ***Rhodia** et l'ICEM assureront le suivi annuel de l'accord sur la base des indicateurs reportés par le groupe (dont) : taux de sites audités en matière d'hygiène, sécurité et environnement depuis moins de trois ans selon le référentiel groupe, impact sur l'environnement et les ressources naturelles : l'eau, l'air, la consommation d'énergie et le traitement des déchets*. »

Droits de l'Homme

GEA « *Les parties contractantes acceptent et soutiennent l'extension des droits de l'Homme universels notamment dans le cadre de leurs possibilités d'influence locales/régionales et vis-à-vis de leurs partenaires en affaires dans le monde entier. »*

« ***PSA Peugeot Citroën*** *promeut le respect des droits de l'Homme dans tous les pays où il est présent, y compris dans les zones où l'affirmation des droits humains est encore insuffisante. PSA Peugeot Citroën veille à prévenir les situations ou actes de complicité de violation des droits humains fondamentaux. Le groupe considère que cet enjeu relève de sa responsabilité sociétale.*»

Gouvernance et transparence

L'accord-cadre international signé par Danone et l'UITA est celui qui va le plus loin dans les engagements sur ce point qui fait l'objet d'une convention particulière, *Convention relative aux informations économiques et sociales des sociétés du groupe Danone.*

« *De manière générale,* ***Arcelor*** *favorise une communication transparente et ouverte avec l'ensemble des parties prenantes*.»

« ***EDF*** *fait de la transparence un principe de base de ses relations internes et externes. Dans le respect des exigences légales, commerciales et stratégiques de confidentialité, le groupe s'engage à fournir des informations fiables, de qualité et actualisées sur son activité et ses résultats aux acteurs sociaux, économiques et aux pouvoirs publics.*»

«***PSA Peugeot Citroën*** *s'engage à fournir aux salariés des informations régulières sur la marche de l'entreprise et sur les éléments susceptibles d'affecter les conditions de travail et d'emploi, directement et indirectement, notamment via les instances locales de représentation des salariés et les syndicats*.»

Ethique des affaires/corruption

« *L'UNI affirme que les termes équitables de la compétition sont le pivot des standards dans l'industrie des services. L'UNI usera de toute son influence pour révéler, désigner et si nécessaire chasser les entreprises qui ne paieraient pas leurs taxes, leurs contributions sociales ou qui bafoueraient les standards de base de l'industrie des services.*
En outre, l'UNI soutiendra publiquement les entreprises qu'elle considèrera comme des modèles. ***ISS*** *maintiendra ses efforts pour rester leader en matière d'éthique des affaires, de droits humains et sociaux, de protection de l'environnement, et incitera ses concurrents à faire de même.* »

« ***PSA Peugeot Citroën*** *s'engage à agir contre la corruption sous toutes ses formes. Le groupe veillera à sensibiliser les salariés à cet enjeu à travers différents dispositifs de communication et/ou de formation. Les salariés du groupe doivent éviter toute situation de conflits entre les intérêts du groupe et leurs intérêts personnels ou ceux de leurs proches, conformément aux dispositions de la charte éthique du groupe. Ainsi, chaque membre du personnel s'interdit toute prise d'intérêt chez un fournisseur ou un client, sauf si elle est effectuée par l'achat de titres cotés dans le cadre de la gestion d'un portefeuille de titres et dans le respect des règles interdisant l'utilisation d'informations privilégiées.* »

Ancrage territorial des entreprises

« *Considérant les riches opportunités que lui offre la diversité culturelle et naturelle de ses employés et l'héritage de la population avoisinant les sites de ses opérations,* ***Lukoil*** *fondera son travail sur les principes suivants : respect et soutien des traditions de tolérance nationale, respect et protection des traditions nationales, culturelles artistiques et artisanales des régions dans lesquelles le groupe opère; respect des croyances religieuses et des traditions des travailleurs et des populations locales*. »

« ***PSA Peugeot Citroën*** *s'engage à promouvoir l'emploi et la formation de la population active locale, contribuant ainsi au développement économique et social partout où le groupe est implanté. Ainsi, dans chaque pays où il est présent, PSA privilégie les RH locales pour pourvoir les emplois disponibles et développer, chaque fois que cela est possible, l'intégration locale. En cas d'"évolution de l'activité, PSA s'engage à informer en amont les autorités nationales et à coopérer avec elles pour mieux prendre en compte les intérêts locaux.*"

L'accord **EDF** prévoit plusieurs engagements sur ce thème : actions en faveur de l'accès à l'électricité, actions en direction des clients démunis, engagement dans la vie de la cité : par exemple, « *Le groupe EDF s'insérera au mieux dans les territoires et auprès des communautés où il est présent. Dans le cadre de partenariats, il pourra participer à des programmes contribuant à l'essor d'activités économiques. Il pourra en particulier soutenir des projets qui répondent aux besoins prioritaires des populations locales (électrification des territoires, santé, éducation).*
Le groupe EDF s'impliquera en développant l'aide à l'insertion professionnelle, notamment pour les jeunes et les personnes en situation d'exclusion professionnelle (….) »

4. Quelles normes internationales sont citées dans les ACI ?

Les accords-cadres internationaux portent avant tout sur les droits sociaux fondamentaux. Il est donc logique que les textes - conventions, recommandations, déclarations - de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) servent de socle normatif.
Leur référence est d'autant plus naturelle dans le cadre des accords-cadres internationaux qu'ils sont, d'une part, le fruit d'une négociation tripartite issue de la représentation des travailleurs, de celle du patronat et des pouvoirs publics, d'autre part, qu'ils ont été pensés pour consacrer l'universalité de certains droits.
Les accords-cadres mentionnent les conventions fondamentales énoncées par ***la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*** de juin 1998 :

- garantissant la liberté syndicale et les principes de négociation collective :
  - convention 87, liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
  - convention 98, droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- abolissant l'utilisation du travail forcé et obligatoire
  - convention 29, travail forcé, 1930
  - convention 105, abolition du travail forcé, 1957
- interdisant le travail et l'exploitation des enfants
  - convention 138, âge minimum, 1973
  - convention 182, pires formes de travail des enfants, 1999
- luttant contre les discriminations
  - convention 100, égalité des rémunérations, 1951
  - convention 111, discrimination (emploi et profession), 1958.

D'autres textes sont mentionnés dans les accords-cadres internationaux. Ce sont les conventions :

- relatives à la liberté syndicale, négociation collective et aux relations - professionnelles
  - convention 135 et recommandation 143, les représentants des travailleurs, 1971
  - convention 94, collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952
- relative à la non discrimination
  - convention 156, travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- relatives à la promotion de l'emploi
  - convention 88, service de l'emploi, 1948
- relatives aux salaires
  - convention 95, protection du salaire, 1949
  - convention 131, fixation des salaires minima, 1970

- relatives au temps de travail
  - recommandation 116, réduction de la durée du travail, 1962
  - convention 47, quarante heures, 1935
  - convention 1, durée du travail industrie, 1919
  - recommandation 47, congés payés, 1936 : dépassées
- relatives à la santé et la sécurité au travail
  - convention 155, santé et sécurité des travailleurs, 1981
  - convention 167, santé et sécurité dans la construction, 1988
  - recueil de directives de l'OIT sur la sécurité et l'hygiène dans l'industrie du fer et de l'acier, 2005
  - recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/SIDA.

Enfin, des accords-cadres internationaux disposent que l'entreprise s'engage à respecter :
- la *Déclaration universelle des droits de l'Homme* des Nations Unies
- les *Principes directeurs de l'OCDE sur les entreprises multinationales*
- le *Pacte mondial* des Nations Unies

*Dans le cadre de la mondialisation de ses activités, **EADS** vise à préserver sa tradition d'excellence et souhaite à cette fin, partout où le Groupe travaille, accroître son succès économique en prenant en considération des principes et des règles communes en accord :*
- avec les conventions OIT,
- les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- et les principes définis par le Global Compact des Nations Unies auquel EADS a adhéré le 17 octobre 2003.
(Il est à noter un dispositif original de suivi de l'application des principes directeurs dans le cadre des points de contact nationaux (PCN) mis en place par les gouvernements, voir à ce sujet la contribution du TUAC en annexe)

***Veidekke** The agreement is based on the signatories' joint commitment to respect basic human and trade union rights in the community, acknowledging the fundamental principals of human rights as defined in:*
- the Universal Declaration of Human Rights,
- the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- and the OECD guidelines on Multinational Companies.

***Impregilo**. The parties acknowledge the need to promote and observe the fundamental principles of Human Rights, as defined by:*
- the "Universal Declaration of Human Rights" (1948),
- the "ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work" (1998),
the "ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy" (2000)
- and the "OECD Guidelines for Multinational Enterprises" (2000)

5. <u>Quelle est l'opposabilité des accords-cadres internationaux vis-à-vis des réglementations locales</u> ?

Il s'agit d'une question particulièrement complexe car les accords-cadres ne sont pas une catégorie reconnue par le droit international et que les entreprises doivent respecter l'ordre juridique des pays dans lesquels elles opèrent.

On distingue dans les accords-cadres trois types de positionnement des entreprises sur cette question :
- strict respect des réglementations locales
- recherche de conciliation entre loi réglementations locales et engagements de l'accord
- primauté des engagements de l'accord si les réglementations locales sont moins protectrices.

Strict respect de la loi nationale

La formulation retenue dans les accords est souvent similaire à celle de l'accord **Statoil** : « *l'accord devra être appliqué dans toutes les opérations du groupe. Cependant il ne doit pas remplacer ou interférer avec les pratiques locales de relations sociales en matière d'information, de résolution des conflits ou de négociation.*»

Club Méditerranée : « *L'existence de cet accord ne peut avoir pour effet de restreindre les droits provenant de la législation, des règlements, des conventions collectives ou des coutumes locales*. »

Conciliation entre loi nationale et engagements de l'accord

Arcelor : « *Conformément au principe de subsidiarité, les dispositions de l'accord trouveront leur application dès que les conditions existantes le permettront localement. En l'absence de législation conforme aux engagements internationaux du groupe, une solution de convergence sera recherchée sur la base du droit international pour atteindre les objectifs du groupe en matière de développement durable.* »

« ***PSA Peugeot Citroën*** *respecte dans tous ses domaines d'activité les lois et règlements en vigueur dans les pays où il exerce son activité. Avec le présent accord-cadre mondial sur la responsabilité sociale, PSA Peugeot Citroën veut aller au-delà du seul respect des normes nationales, en se donnant un cadre de référence dans le domaine des droits humains fondamentaux. »*

EDF *: « s'engage à respecter et faire respecter, dans toutes les sociétés où il exerce le contrôle, les conventions fondamentales de l'OIT. Cet engagement vaut également dans les pays qui n'ont pas encore ratifié ces conventions. Il en va de même pour la convention 135 pour autant que la loi locale n'impose pas de dispositions contraires. Dans les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions, les signataires pourront, en fonction des contextes locaux, faire la promotion auprès des organisations professionnelles et des autorités locales, en valorisant l'expérience d'application au sein des sociétés du groupe.* »

Primauté des engagements de l'accord

Danone « *Les parties signataires considèrent ces droits ainsi que tous autres droits dérivés de conventions internationales sur les droits de la personne comme non négociables et applicables universellement de plein droit.* »

« *Les dispositions du présent accord-cadre définissent les standards d'**EADS** qui doivent être appliqués partout ou le groupe travaille dans la mesure où des conditions plus favorables n'existent pas déjà.* »

« *Les normes universelles rappelées ci-après seront respectées par toutes les entités de **Rhodia** dans le monde. Les filiales du groupe, tout en tenant compte des réalités économiques, sociales et culturelles spécifiques à leur cadre national, s'attacheront à assurer l'application la plus favorable de cet accord dans un esprit de progrès contenu.*
Les deux parties signataires s'engagent à ce que les normes et principes reconnus au plan international et contenus dans cet accord, que ceux-ci soient requis ou non par des lois ou réglementations internationales, soient appliqués dans tous les sites. »

Pour les fédérations syndicales internationales et notamment la **FIOM**, *« dans tous les cas, l'ACI prime sur les lois nationales lorsqu'elles ne sont pas conformes aux normes fondamentales de travail de l'OIT ».*
Cette position est justifiée par le fait que certaines conventions de l'OIT comme la liberté syndicale n'ont pas été ratifiées par certains pays comme les Etat-Unis ou la Chine.

Le rapport de la FIOM sur les ACI fait état de difficultés d'application pour des entreprises ayant signé un ACI pour des filiales aux Etats-Unis :

*À la Conférence mondiale **Bosch** tenue en Allemagne en 2006, plusieurs plaintes visant des actions de l'entreprise ont été soulevées, certaines relevant d'infractions aux dispositions de l'ACI sur la liberté syndicale et au droit de négocier collectivement ainsi que le droit à l'égalité salariale. Il est apparu clairement à la réunion que la direction de Bosch n'était pas prête à traiter au niveau central les plaintes concernant un ACI, et qu'elle maintenait que ces plaintes relevaient de décisions au niveau local.*

L'une des plaintes soulevées à la réunion concernait l'usine Doboy propriété de Bosch au Wisconsin, États-Unis. Quand des membres ont fait grève lors d'un conflit portant sur la négociation collective, la direction les a contraints à reprendre le travail en les menaçant d'embaucher des travailleurs de remplacement permanents, une action permise par la législation américaine du travail, sans qu'on puisse dire qu'elle entre dans le cadre d'un ACI. La FIOM a demandé à la direction allemande de Bosch, responsable de l'application de l'ACI, de reconnaître qu'une telle action n'est pas conforme à l'ACI, et d'empêcher leur direction américaine de commettre ce type d'infraction.
*De même, des efforts sont actuellement déployés pour mettre un terme à l'opposition d'un employeur de **BMW** à la syndicalisation dans son usine située à Spartanburg, États-Unis, une fois de plus en infraction avec l'ACI.*

L'ICEM dans le cadre d'une conférence organisée en novembre 2006, fait état elle aussi de difficultés d'application aux Etats-Unis :

"Nos affiliés américains par exemple signalent que, dans leur cas, ces accords restent en général sans effet. Cela s'explique en général par le fait que les employeurs qui les ont signés n'appliquent pratiquement pas leurs dispositions dans ce pays, en particulier vis-à-vis des travailleurs qui veulent s'affilier pour la première fois.
Ils proposent par conséquent que nous arrêtions pour l'avenir des normes ayant force exécutoire en matière de comportement des entreprises face aux campagnes de recrutement (syndicalisation)."

III. Mise en oeuvre et suivi des accords-cadres internationaux

Enjeux

La mise en œuvre et le suivi permettent de répondre à deux questions fondamentales qui sont un souci constant pour les rédacteurs des accords-cadres :

- comment crédibiliser la démarche ?
- comment permettre une appropriation du contenu des accords-cadres internationaux par le plus grand nombre de salariés et de représentants de la direction à tous les échelons ?

Ces questions sont d'autant plus importantes qu'il n'existe ni de corrélation ni d'automaticité entre le fait d'être signataire de l'accord et celui de participer à la mise en œuvre et au suivi de l'accord. Les modalités de mise en œuvre et de suivi doivent donc être pensées pour permettre l'engagement d'acteurs qui n'ont pas nécessairement été associés au lancement de la démarche.

A propos de l'échelle de responsabilité dans la mise en œuvre et du suivi, plusieurs points de vue s'expriment :

- Certains pensent que la signature des organisations syndicales locales n'est pas nécessaire et que le contrôle est mieux assuré par une fédération internationale de syndicats.
- D'autres signataires défendent l'idée que la signature des organisations syndicales locales est le meilleur garant de la mise en œuvre et du suivi de l'accord car les représentants des salariés locaux se sentent davantage engagés quant au devenir du texte.

Les modalités de mise en œuvre et de suivi sont fonction de plusieurs éléments : activité de l'entreprise, implantation géographique, exigence de compétitivité selon les marchés.
La culture du dialogue social propre à certains secteurs d'activité ainsi que les habitudes de discussion avec les fédérations internationales de syndicats conditionnent également la mise en œuvre et le suivi.

Ainsi, certains groupes n'ont pas eu le souhait de formaliser les modalités de mise en œuvre et de suivi dans le texte de l'accord car les directions desdits groupes et des fédérations internationales de syndicats ont une longue habitude de dialogue et une grande disponibilité pour répondre aux questions des uns et des autres.
Mais qu'en est il en cas de changement de personnel à leur tête ?

1. A quel niveau a lieu la mise en œuvre et le suivi de l'accord ?

En principe, c'est l'échelon central des entreprises ou des organisations représentatives de salariés qui est responsable de la mise en œuvre et du suivi de l'accord.
Certains accords envisagent cependant d'autres solutions que nous détaillons ci-dessous :

- l'application de l'accord relève des seuls échelons décentralisés,
- l'application de l'accord relève d'un double niveau.

Mise en œuvre et suivi décentralisés

EADS *« La direction de chaque entreprise est responsable de la mise en conformité avec ses principes et prendra les mesures appropriées relatives à leur mise en œuvre».*

Bosch *«Les directions des pôles d'activité, sociétés régionales et sites sont responsables de leur mise en œuvre. »*

GEA, Röchling, Rheinmetall *« Les principes de responsabilité sociale/codes de conduite de la GEA AG ont un caractère impératif au sein de l'entreprise dans le monde entier ; ils astreignent cadres et collaborateurs à tous les échelons à respecter, adhérer et promouvoir les objectifs convenus. En sont responsables les directions des unités d'entreprises respectives et là où c'est nécessaire les organes de défenses des intérêts des salariés.»*

« Tant le groupe ***Danone*** *que l'UITA souhaitent ardemment que les membres de la direction du groupe Danone à tous les niveaux et les organisations syndicales dans l'ensemble du groupe Danone travaillent de façon constructive à faire en sorte que les clauses de ces conventions soient pleinement appliquées et, chaque fois que possible, améliorées. »*

Mise œuvre et suivi à un double niveau

L'accord **OTE** prévoit que les signataires examineront les questions d'interprétation ou de mise en œuvre de l'accord et feront des recommandations aux parties concernées. Si nécessaire, un groupe de suivi composé de deux membres du management et de deux membres de l'UNI sera institué ; ce groupe en réfèrera au président d'OTE et au secrétaire général de l'UNI.

« *Dans chacun des principaux pays seront mis en place des observatoires sociaux locaux, composés des directions des ressources humaines et des organisations syndicales. Ces observatoires sociaux effectueront un suivi annuel de l'application de l'accord-cadre mondial à travers un document commun élaboré conjointement par les parties signataires du présent accord. Au niveau groupe, un bilan de l'application de l'accord dans les pays concernés sera présenté chaque année, au sein du comité européen élargi, sur la responsabilité sociale de* ***PSA Peugeot Citroën****. »*

« Dans chaque Société concernée du Groupe, un dialogue sera engagé entre le management et les représentants des salariés sur les initiatives à prendre et les modalités de mise en oeuvre du présent accord, dans un délai de six mois suivant sa signature. Celles-ci devront prendre en compte les caractéristiques économiques, culturelles, professionnelles ou réglementaires locales, et prévoir des modalités de suivi, dans une démarche d'amélioration continue.
Au niveau du Groupe, un bilan de la mise en oeuvre de l'accord dans les sociétés du Groupe sera réalisé et présenté chaque année à une instance spécifiquement créée à cet effet : le Comité de Dialogue sur la Responsabilité Sociale du Groupe ***EDF*** *(CDRS). »*

2. Qui est responsable de la mise en œuvre et du suivi ?

La responsabilité de la mise en œuvre et du suivi de l'accord est très souvent paritaire même si quelques accords prévoient à différents titres l'intervention de tiers.

La mise en œuvre et le suivi peuvent être le fait :
- des signataires conjointement
- d'une instance représentative des salariés
- d'une structure dédiée
- de parties prenantes extérieures

2.1. Les signataires conjointement

L'interprétation du texte est assurée conjointement par **Hochtief**, la IBB et IG Bau.

ISS : « *Les signataires s'engagent dans un processus continu de dialogue et se rencontreront, si besoin est, pour discuter de la mise en œuvre de l'accord. Les différends quant à l'interprétation ou à la mise en œuvre de l'accord seront examinés conjointement dans le but d'élaborer des recommandations pour la partie concernée.* »

Pour crédibiliser la démarche et pour faciliter l'appropriation par tous les acteurs des thématiques abordées dans l'accord-cadre international, il peut s'avérer utile de proposer des formations sur certains points de l'accord dont le suivi nécessite une expertise particulière.

« *NOPEF/ICEM et **Statoil** coopéreront en développant des programmes de formation conjoints sur les points de l'accord et leur mise en œuvre. Cela inclura des formations appropriées sur les meilleures pratiques en matière de santé, sécurité et environnement pour les représentants des syndicats des pays où opère Statoil ainsi que des programmes de formation pour le management de Statoil. Le coût de l'implication de NOPEF/ICEM dans les programmes de formation pourra être couvert par Statoil.»*

Eni « *Les parties pourront s'accorder sur la réalisation de programmes d'intervention positive visant l'affirmation des droits de l'Homme, des droits sociaux fondamentaux et des bonnes pratiques de travail; ces programmes pourront comprendre des activités d'information, formation, recherche.»*

« *Le groupe **Danone** et l'UITA confirment que la formation et l'information des représentants syndicaux et des représentants du personnel doivent se développer dans chaque société du groupe Danone afin d'assurer une bonne mise en pratique des conventions Danone/UITA».*

2.2. L'instance représentative des salariés : le CEE ou le comité de groupe

Même si le comité d'entreprise européen et le comité de groupe monde ne sont pas signataires, leur cénacle peut parfois servir aux réunions du comité de suivi.

BMW « *Les consultations sur la conformité avec les buts et la mise en œuvre des principes seront traitées périodiquement via le comité d'entreprise européen*.»

GEA : « *Les parties contractantes veillent en fonction de leurs possibilités au respect du présent accord. Des informations sur les problèmes, les divergences et/ou les changements nécessaires à apporter aux principes seront échangées et discutées au moins une fois par an entre les parties contractantes. Cet échange d'informations aura lieu au sein du CEE et du bureau de la GEA AG.*[6]»

SKF « *Tous les salariés ont l'obligation de se conformer au code de conduite, la direction et le président du comité de groupe monde en superviseront régulièrement l'application. »*

Renault « *La direction et le comité de groupe veillent conjointement à la mise en œuvre effective de la déclaration en relation avec les instances représentatives du personnel des entités concernées*.»

Autant certains syndicats peuvent être réservés sur le fait que les ACI soient signés par des comités d'entreprise européen, autant ils leur accordent une place privilégiée pour le suivi et le contrôle des engagements des entreprises.

"Pour la **CGT** *"l'aide la plus précieuse se produira au moment du suivi de l'accord, un aspect que les organisations syndicales délaissent parfois. Les réunions plénières permettent aux membres, issus de l'entreprise et connaissant bien le terrain, de se rencontrer, même si l'augmentation du nombre de réunions plénières, assorties d'une réunion de préparation et d'un "débriefing" reste un objectif revendicatif majeur. Les réunions du bureau du CEE sont plus fréquentes et permettent à ses membres de se rencontrer régulièrement, ce qui favoriserait le suivi et donc la mise en œuvre effective des accords négociés par les organisations syndicales."*

[6] *doc. p.6*

2.3. La structure dédiée

La mise en place d'une structure dédiée pose la question de :
- sa composition
- des modalités de son fonctionnement
- des moyens mis à sa disposition
- des sujets débattus au cours des réunions de l'instance de suivi
- de la continuité du suivi entre deux réunions.

Composition

L'instance de suivi est paritaire ; elle intervient :
- soit lorsque l'échelon local n'a pu résoudre le point litigieux
- soit pour superviser la mise en œuvre et le suivi de l'accord.

Arcelor « *Les instances représentatives locales sont les premières en charge du suivi et de la mise en œuvre du présent accord. Au niveau groupe, une instance paritaire et interne spécifique sera chargée de suivre l'application du présent accord.*
Au sein de cet organe, la direction sera représentée par le directeur des ressources humaines qui, dans le cadre de ces activités, rapportera directement au président de la direction générale. Il sera assisté par les directeurs des ressources humaines des secteurs ou pays concernés.
Quant aux représentants des salariés, ils seront représentés par le vice-président du comité d'entreprise européen, par un représentant désigné en commun par la FIOM et la FEM et par un représentant de toute zone géographique entrant dans le champ d'application de l'accord et qui sera désigné conformément aux règles et pratiques locales.»

Statoil «*Les réunions annuelles de suivi rassembleront 4-5 seniors de l'organisation nationale syndicale NOPEF et de l'ICEM et les managers appropriés de Statoil.* »

Modalités de fonctionnement

Sauf exception, les accords font l'objet d'un suivi annuel. Dans certains cas, le fonctionnement de l'instance de suivi est détaillé dans le texte de l'accord (calendrier, circulation des informations, budget…).

Chiquita : « *Le calendrier des réunions sera fixé à l'avance conjointement et les deux parties fourniront les informations pertinentes au regard de l'ordre du jour de la réunion. Le comité se réunira deux fois par an. Une réunion extraordinaire pourra être organisée à la demande des parties si l'urgence de la situation le nécessite*. »

EDF « *Le CDRS se réunit un fois par an. Lors de chaque réunion du CDRS, les membres bénéficient d'une réunion de préparation et d'une réunion de suivi. Dans le cas d'une demande émanant de la majorité des membres, et avec l'accord du Président, une séance exceptionnelle pourra se tenir.* »

Moyens mis à disposition

EDF « *Le Groupe assume les frais directement liés au fonctionnement du Comité et du bureau, et à l'organisation des réunions de ceux-ci, dans la limite d'un budget annuel de 220 000 euros.*
Les représentants des salariés désignés pour participer aux séances du CDRS bénéficieront dans la société qui les emploie de temps pour préparer et participer à la réunion annuelle du CDRS (4 jours par an). Un crédit complémentaire de 2 jours sera alloué aux membres du bureau du CDRS.
A cela s'ajoutent les délais de route en tant que de besoin. Chaque participant pourra parler la langue du pays qu'il représente, mais tout rapport présenter devant l'instance devra, pour le moins dans sa forme écrite, être présenté en anglais ou en français. (…)

Les représentants des salariés membres du CDRS pourront avoir accès à une communauté spécifique au sein d'EDF Group-Net et ainsi disposer d'un outil de communication interne à distance, entre les réunions du CDRS.»

Sujets débattus au cours des réunions de l'instance de suivi

Les réunions de suivi peuvent avoir pour objet d'échanger des points de vue, des bonnes pratiques quant à l'application de l'accord, de discuter sur des divergences d'interprétation, d'examiner des plaintes quant à l'application de l'accord (voir point suivant).

Freudenberg : « *Les bons exemples de développement des relations sociales, de l'amélioration de la protection de l'environnement et d'hygiène et de sécurité, ainsi que d'autres thèmes particulièrement intéressants peuvent être sujet à dialogue, pour permettre de les transposer et les mettre à profit, le cas échéant, dans le cadre d'une coopération à d'autres niveaux de l'entreprise.* »

Continuité du suivi entre deux réunions annuelles

Comme nous l'avons vu précédemment, le suivi de l'accord est majoritairement annuel. Cette périodicité n'est pas toujours pertinente surtout lorsque les liens entre la direction et les organisations syndicales ne sont pas simples. Des accords ont prévu l'entre-deux.

EDF *« Lors de sa première réunion, le CDRS pourra décider de la création d'un bureau, émanation du CDRS, mis en place pour assurer le bon fonctionnement de ce comité entre deux réunions. Ce bureau pourra se réunir une à deux fois entre les séances du CDRS. Il sera composé de six membres désignés au sein du CDRS, parmi lesquels au moins un représentant par zone géographique concernée par le présent accord. Le secrétaire du CDRS, élu lors de chaque réunion annuelle de l'instance, sera chargé de coordonner les travaux des membres du bureau et du CDRS*. »

Chiquita « *Chacun des trois partenaires doit désigner une personne responsable pour faciliter la communication et le règlement rapide des questions urgentes qui pourraient survenir entre deux réunions du comité de suivi.* »

« ***OTE*** *est d'accord pour donner un avis anticipé à l'UNI et tenir une réunion extraordinaire avec une délégation de l'UNI si, dans l'intervalle des réunions annuelles, de nouveaux développements qui peuvent avoir un impact sur les intérêts des salariés interviennent. Les signataires désigneront chacun une personne contact qui sera chargée de la logistique relative à la préparation des réunions annuelles notamment pour ce qu'il en est de la distribution à l'avance des documents.* »

2.4. L'intervention d'une partie prenante extérieure à l'entreprise

L'entreprise peut envisager le recours à des parties prenantes externes pour assurer un suivi et un contrôle de l'ACI.
Il peut s'agir :

- **d'institutions locales**

« *La protection de l'environnement ainsi que l'amélioration des conditions de vie et de l'environnement sont des objectifs essentiels du groupe* ***Rheinmetall****. Pour atteindre et respecter les normes environnementales internationales, européennes et nationales, il coopérera dans la pratiques avec les institutions locales compétentes.*»

- **d'ONG**

  La FIOM recommande à ses membres que *« le cas échéant, des contacts doivent être pris avec des ONG dont l'assistance peut se révéler utile lors de l'application ».*

*« Le Comité de Dialogue sur la Responsabilité Sociale du groupe **EDF** (CDRS) est présidé par le président du groupe EDF, ou son représentant. Il peut se faire assister de managers du groupe. Le CDRS est composé de 28 représentants des sociétés du groupe dans les différents pays et d'un observateur invité d'EnBW.* (…) *Le comité pourra inviter à participer à ses séances, pour les points d'ordre du jour qui le justifient et d'un commun accord entre les membres, des représentants d'ONG.»*

Pour mettre en œuvre son engagement en faveur du respect des droits sociaux, le groupe **Carrefour** a formalisé un partenariat avec une ONG, la Fédération Internationale des Droits de l'Homme, via la fondation Infans. C'est cette dernière qui est chargée de veiller à la mise en œuvre et au suivi de l'accord chez les partenaires commerciaux du groupe.
En 2003, le Comité mondial des salariés de **Daimler Chrysler** a organisé une audition d'experts conjointement avec l'entreprise et avec la participation de la FIOM, pour rassembler des idées et des perspectives sur l'ACI, son application et son contrôle. Il y avait des représentant(e)s de l'OIT, de la CISL, de IG Metall et de plusieurs ONG tournées vers les questions relatives au monde du travail. Le message indiquait que l'application ne devait exclure aucun protagoniste, et bien que les syndicats soient les mieux placés pour contrôler les ACI, l'assistance d'ONG reconnues est la bienvenue, notamment là où les syndicats sont faibles ou inexistants.

3. Quels sont les moyens de la mise en œuvre ?

Certains accords mentionnent des modalités de mise en œuvre précises :
- diffusion du document,
- intégration dans les procédures managériales et fixation d'objectifs,
- formation sur les points de l'accord,
- déclinaison locale.

La mise en œuvre de l'accord-cadre ne se limite pas aux modalités prévues dans le texte des accords. A titre d'exemple, Carrefour qui s'engage sur l'importance du dialogue social a mis en place un comité d'information et de concertation européen, Danone a négocié une vingtaine d'indicateurs sociaux avec l'UITA pour *« mesurer les progrès réalisés sur les thèmes clés de la politique sociale du groupe Danone. »*

Attention :
L'importance donnée au suivi des derniers accords signés pose notamment la question des disponibilités en temps pour :
- les représentants de l'entreprise (siège et filiales)
- les représentants syndicaux (FSI, fédération européenne, comité d'entreprise, représentants locaux).

Danone a décidé à titre expérimental sur un an de financer le poste d'un permanent syndical de l'UITA pour assurer le suivi de l'accord.

3.1. La diffusion du texte de l'accord

Pour quels publics ?

Il peut s'agir d'une diffusion auprès :

- des salariés,
- des parties prenantes externes (sous-traitants/fournisseurs, pouvoirs publics),
- du management.

Pour la FIOM, l'entreprise doit s'assurer que l'accord est diffusé :

- *Dans toutes les opérations menées par l'entreprise, à tous/toutes les travailleurs/euses et à la direction*
- *A tous les fournisseurs et à tous les sous-traitants.*

Il est à noter que la promotion de l'accord peut être assuré par les autorités locales qui peuvent y voir une opportunité pour sensibiliser l'ensemble des entreprises présentes sur le territoire.

Ainsi en Argentine, l'accord de PSA Peugeot Citroën a fait l'objet d'une information par le gouvernement aux entreprises locales et internationales pour les amener à se mobiliser afin de mettre en place des actions sur la responsabilité sociale de leurs entreprises.

A partir d'une information faite par EDF sur son accord-cadre en Chine, cette entreprise a été "sélectionnée" par le Ministère du commerce chinois dans le cadre de l'élaboration d'un livre paru sur la responsabilité sociale des entreprises multinationales implantées sur le territoire.

La diffusion relève aussi de la responsabilité des syndicats. A cet égard, **la FIOM,** en liaison avec ses bureaux régionaux (Afrique, Amérique latine) mène" des campagnes de promotion.

En Amérique latine, un séminaire régional sur la réalisation et le contrôle des ACI a eu lieu au Brésil en novembre 2005.
La réunion a permis de rassembler des syndicats affiliés avec des représentant(e)s du personnel d'usines appartenant à des entreprises signataires d'un ACI dont Volkswagen, DaimlerChrysler, LEONI, SKF, Arcelor, Bosch et Renault.
La réunion a approuvé un plan d'action qui comporte:

- une campagne d'information sur les ACI
- l'établissement de réseaux de communication entre les syndicats de la même entreprise et entre les syndicats signataires d'un ACI dans différentes entreprises
- la réalisation de stratégies y compris une carte régionale des fournisseurs
- l'élaboration de projets de contrôle social avec des ONG.

En Afrique australe, le bureau régional de la FIOM organise des ateliers sur les ACI pour obtenir la rencontre de représentant(e)s d'entreprises signataires d'un ACI et de fournisseurs, et parvenir à une entraide réciproque dans le cadre de l'application.

Sous quelle forme ?

Cette diffusion peut être générale ou individualisée, conjointe ou du fait de chacun des signataires à ses propres mandants.

Souvent les supports de communication interne des entreprises et de leurs implantations pays sont mobilisés (journal d'entreprise, intranet, affichage sur les lieux de travail…).

Le texte peut être communiqué personnellement aux salariés ou les salariés peuvent simplement être informés de son existence. Dans certains cas des « forums d'information » peuvent être organisés pour recueillir l'expression collective des salariés.

La diffusion peut être écrite ou orale.

Dans quelles langues ?

Les organisations syndicales auditionnées comme certaines FSI (FIOM notamment) ont insisté sur l'importance de la traduction des accords dans toutes les langues parlées au sein du groupe pour permettre une réelle connaissance du texte de l'accord par les salariés dans les différents pays d'implantation.

Nombre de traductions disponibles : quelques exemples
- Freudenberg : 16
- Leoni : 13
- Renault : 11
- EDF : 9
- PSA Peugeot Citroën : 21

Certaines entreprises mettent en ligne l'accord sur leur site internet (en le prévoyant explicitement dans l'accord lui-même : Rhodia).
La plupart des fédérations syndicales internationales (la FIOM, l'ICEM, l'IBB) mettent en ligne sur internet l'ensemble des accords qu'elles ont signés (cf. en annexe la présentation des FSI).

Certains accords prévoient que les modalités de diffusion de l'accord seront discutées entre signataires : « *les collaboratrices et les collaborateurs seront informés de manière appropriée du contenu des principes susmentionnés après délibération avec les représentations des intérêts des salariés respectives.* »
« *Les travailleurs de* ***Ballast-Nedam*** *seront informés verbalement et par écrit des stipulations de cet accord. Le contenu de cet accord sera affiché dans les langues respectives sur tous les lieux de travail.* [7] »

Dans quels délais ?

La FIOM souhaite que les négociateurs se posent la question des délais pour informer de manière appropriée les salariés constatant que dans certaines entreprises, l'ACI n'était toujours pas connu des salariés quelques années après sa signature.

3.2. L'intégration dans les procédures managériales et la fixation d'objectifs

Selon les accords, les modalités de l'intégration sont plus ou moins précises et ne sont pas formalisées de la même manière :
- déclaration d'intention,
- traduction des principes contenus dans l'accord dans le code de conduite,
- intégration à un manuel managérial.

« Par cette déclaration, **Leoni** documente les droits et principes sociaux fondamentaux qui constituent la base de la politique d'entreprise. »

« Ces principes seront mis en œuvre dans l'entreprise au niveau mondial. Ils seront intégrés au [« Manuel de système de gestion de la qualité, de l'environnement et de la sécurité du groupe **Bosch** »]. Les directions des pôles d'activité, sociétés régionales et sites sont responsables de leur mise en œuvre».

[7] *doc. p.2*

« *L'amélioration de la santé (…) des membres du personnel constitue pour le groupe un objectif prioritaire. (…)****Renault*** *s'engage à déployer cette politique en mettant en œuvre les états des lieux et les plans d'action correspondants.* »

« (…) *d'ici la fin de la période couverte par l'accord, chacun des salariés d'une société contrôlée par le groupe* ***EDF*** *soit couvert par des systèmes de protection sociale. Dans le respect des lois et des règles locales, les sociétés du groupe EDF chercheront à se situer parmi les entreprises de leur secteur d'activité ayant de bonnes pratiques dans le pays considéré.* », l'intéressement « *doit être présent dans chaque société du groupe au plus tard à la fin de la période d'application du présent accord* ».

3.3. La formation

L'accord-cadre peut prévoir des actions de formation en direction :
- des responsables des entités locales
- des représentants syndicaux locaux

(cf. rubrique III.2.1. Les signataires conjointement*)*

3.4. La déclinaison locale

Dans certaines entreprises, l'accord-cadre conclu au niveau des sièges n'est que la première étape du dialogue social généralisé à l'ensemble du groupe. Ainsi, pour certaines entreprises l'accord-cadre doit donner lieu à une ratification du texte à l'échelle locale, alors que certaines d'entre elles prévoient une véritable négociation locale sur les points du texte.

Norske Skog « *Les deux parties acceptent que le suivi effectif local de l'accord implique le management local, les salariés et leurs représentants, les représentants en charge de la santé et la sécurité ainsi que les syndicaux locaux*. »

EDF « *Dans chaque société concernée du groupe, un dialogue sera engagé entre le management et les représentants des salariés sur les initiatives à prendre et les modalités de mise en œuvre du présent accord, dans un délai de six mois suivant sa signature. Celles-ci devront prendre en compte les caractéristiques économiques, culturelles, professionnelles ou réglementaires locales, et prévoir des modalités de suivi, dans une démarche d'amélioration continue.* »

PSA Peugeot Citroën « *Au-delà des négociations nationales en usage (ex. salaires, temps et organisation du travail, …), chaque filiale s'engage à négocier avec les organisations syndicales, la mise en œuvre des actions qui répondent aux principes et aux engagements de ce chapitre, en particulier sur la formation, l'évolution professionnelle et la sécurité au travail.* »

4. <u>Existe-t-il une possibilité d'interpellation pour non-conformité ou difficulté d'interprétation de l'accord</u> ?

4.1. Initiative de l'interpellation

Interpellation directe par les salariés

Les salariés peuvent agir soit directement, soit par l'intermédiaire de leurs représentants.

« *Dans les pays où **EADS** travaille, les délégués syndicaux ou les membres du comité d'entreprise peuvent informer la Direction centrale, oralement ou par écrit, de tout manquement à l'une ou plusieurs des dispositions ci-dessus. La Direction centrale prendra alors les mesures appropriées afin de remédier à tout manquement aux dits principes et en rendra compte au CEE à l'occasion d'une séance plénière. Le CEE peut soumettre à la direction d'EADS ou des Business Units des propositions de mesures correctives pour assurer le respect de cet accord. En cas de conflit, la DRH et le CEE devront se mettre d'accord sur la procédure d'arbitrage.* »

« *Tout salarié est le gardien du respect du droit, des engagements et règles de comportement du groupe. Il dispose de la possibilité d'alerter sa hiérarchie sur d'éventuels manquements en la matière. Il peut aussi saisir, le représentant local de la fonction RH ou de la fonction juridique. **Rhodia** s'engage à mettre en place un dispositif spécifique permettant au salarié de se faire entendre en cas de dysfonctionnement des voies habituelles de dialogue*.»

Interpellation par les parties prenantes

« *Les directions des différentes unités* (de **Daimler Chrysler**) *sont responsables du respect de ces principes; elles prennent à cet effet des mesures adaptées. Elles nomment des interlocuteurs auxquels les partenaires commerciaux, les clients et les travailleurs peuvent s'adresser au cas par cas; la présentation d'une requête ne doit en aucun cas avoir des conséquences négatives pour son auteur.* »

4.2. Protection du plaignant

GEA « *Tous les salariés ont le droit d'aborder les questions et les problèmes en relation avec les principes contractuels. Cela n'entraînera pour eux ni inconvénient ni sanction.*»

5. Quelle est la procédure de règlement des différends ?

5.1. Niveau de traitement de la plainte et procédure

La plupart des accords prévoit un règlement des différends à plusieurs niveaux : le règlement des conflits doit d'abord être recherché localement c'est-à-dire au niveau du site ou nationalement.
L'échelon global n'intervient qu'en cas de violations sérieuses ou systématiques des droits contenus dans l'accord qui ne pourraient être résolues à l'échelle locale. Quel que soit le niveau auquel la plainte est traitée, il est très souvent paritaire.

Bosch : « *Les plaintes concernant l'éventuelle violation des principes seront examinées ; les mesures nécessaires seront délibérées et mises en œuvre entre les directions et les représentations des intérêts des salariés responsables. Le comité restreint du comité d'entreprise du groupe sera informé des plaintes qui ne pourraient être résolues au niveau national. Si besoin est, il sera délibéré sur la mise en œuvre de cette déclaration à l'occasion des sessions entre la direction et le comité Europe*.»

« *Les rapports quant au respect et aux infractions éventuelles qui ne peuvent se résoudre par des discussions sur le lieu de travail seront adressées par le groupe de surveillance dont feront partie le directeur des ressources humaines de **Skanska** (vice- président senior des ressources humaines), le comité exécutif du comité d'entreprise européen et la IBB*.»

SCA « *Le salarié ou la représentation syndicale locale doit traiter la plainte avec le management local. Si le conflit n'est pas résolu avec le management local, la représentation syndicale nationale traitera la question avec le département des RH régional ou du groupe. Enfin, si cela ne suffit pas, l'Icem et Pappers traiteront la question avec la direction du groupe.*»

5.2. Traitement des différends

L'interpellation peut déboucher sur la rédaction de recommandations/ propositions, sur un règlement amiable ou sur une procédure d'arbitrage.

Accor « *Les deux parties conviennent que d'éventuels litiges concernant l'interprétation ou l'application de l'accord seront examinés conjointement en vue d'émettre des recommandations aux parties concernées.* »

Freudenberg « *En cas de conflit ou de violation de la présente convention, les deux parties s'engagent à entrer immédiatement et directement en contact afin de trouver une solution commune*. »

« *En cas de conflit, la Direction des Ressources Humaines d'**EADS** et le Comité Européen d'Entreprise devront se mettre d'accord sur la procédure d'arbitrage* »

Procédures de médiation, conciliation

Pour les entreprises qui souhaiteraient mettre en œuvre des formules d'arbitrages, il peut être intéressant de s'appuyer sur les concepts de médiation ou de conciliation qui ont fait l'objet de discussion dans un cadre européen ou sur les travaux menés par des organismes comme le CEDR (Centre for Effective Dispute Resolution) ou l'ACAS (Advisory Conciliation and Arbitration Service) qui posent quelques règles de principe pour assurer le succès d'une médiation (confidentialité, neutralité de l'intervenant, capacité d'adaptation aux problèmes soulevés, confiance des parties…).

6. Quelle est la procédure d'audit, de contrôle et d'évaluation ?

Certaines entreprises prévoient :
- des procédures d'audit et de contrôle
- des outils d'évaluation du niveau de l'application de l'accord dans les différents pays

6.1. Procédure d'audit et de contrôle

Daimler Chrysler « Lors de ses vérifications, le comité d'audit du groupe veille également au respect de ces principes et les intègre à ses critères de contrôle. Une ligne téléphonique centrale est en outre mise en place par le comité d'audit du groupe. Celui-ci prend le relais lorsque le respect des principes n'est pas assuré de manière suffisante au niveau décentralisé. En cas de notification d'entorse aux principes, le comité d'audit du groupe prend les mesures qui s'imposent.»

«Afin d'assurer l'application des principes et des conventions susmentionnés, l'**Eni** s'engage à mettre en oeuvre une action adéquate de monitoring, à travers ses propres instruments de vérification. Au cours de la rencontre annuelle dont il est question au 3.5 on pourra s'accorder sur les modalités les plus opportunes d'implication des organisations syndicales locales et, là où elles n'en sont pas constituées, de représentants désignés par les OS signataires de l'accord. »

Skanska « Le vice président senior des ressources humaines et le comité exécutif du comité d'entreprise européen désigneront chacun un représentant qui visitera et inspectera au moins une fois par année divers sites de travail sélectionnés. La IBB participera à ses propres frais aux réunions du groupe de surveillance et à ces visites.»

6.2. Système d'évaluation de l'application de l'accord

❖ Evaluation globale

La question de l'évaluation de l'application de l'accord est posée pour les deux parties signataires.
Comment s'assurer que l'accord donne satisfaction dès lors que des moyens financiers, humains, la réputation et l'image des signataires, ont été engagés ?

Les parties signataires peuvent se définir en amont des critères d'évaluation ou profiter des réunions de suivi pour assurer cette évaluation.

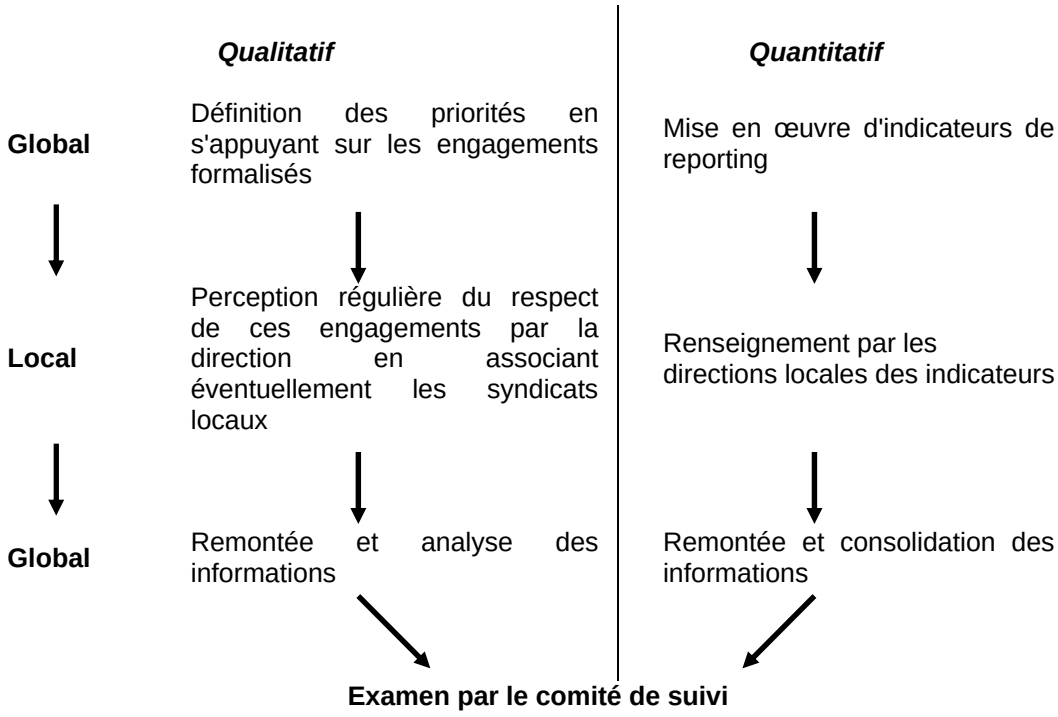
L'UITA, a redéfini depuis 2005 sa stratégie de signature d'accords-cadres et s'est fixé un critère non dérogeable: *« Le principal critère de l'UITA pour évaluer un accord sera l'augmentation des effectifs et de la force syndicale au sein d'une société donnée. Ces évaluations seront présentées annuellement aux affiliées représentant les employés/es de la société, ainsi qu'au comité exécutif de l'UITA.*

Les parties signataires peuvent se poser la question :
- d'une évaluation quantitative de l'application de l'accord (sur la présence syndicale au sein de l'entreprise, par exemple) avec la question d'indicateurs de suivi (chapitre suivant)
- et/ou d'une évaluation qualitative appréciée par les parties signataires.

❖ Evaluation locale

Quelques entreprises comme EDF ou PSA Peugeot Citroën, qui ont prévu une mise en place décentralisée de leur accord, établissent un bilan annuel d'application de chacun des objectifs pour chaque pays où le groupe est présent.
Ce bilan est établi par la direction du pays, de manière unilatérale ou concertée avec les représentants des syndicats locaux.
L'ouverture d'un dialogue avec les représentants locaux dans les différents pays peut être facilitée si les représentants des salariés ont été impliqués dans les processus de négociation de l'accord.
La déclinaison locale de l'accord groupe selon certains responsables d'entreprise "est une occasion nouvelle donnée aux représentants des salariés, des organisations syndicales, d'aborder avec le management des sociétés des thématiques moins traditionnellement inscrites dans le champ du dialogue social en entreprise, telles par exemple la lutte contre les discriminations ou l'environnement".

Evaluation des engagements dans l'entreprise



7. Comment est formalisé le suivi de l'accord ?

Le suivi de l'accord peut donner lieu à :
- **l'élaboration d'indicateurs de reporting**
- **la rédaction d'un bilan.**

7.1. Les indicateurs de reporting

Le suivi de l'accord nécessite la mise en place d'indicateurs de reporting qui peuvent figurer dans le texte de l'accord (Rhodia, Danone) ou peuvent faire l'objet d'une négociation par l'instance de suivi de l'accord (EDF).

Rhodia « *Rhodia réalisera un document bilan annuel de l'application de cet accord sur la base des indicateurs retenus.*
- *Santé, sécurité, environnement* :
  taux de sites audités en matière d'hygiène, sécurité et environnement depuis moins de trois ans selon le référentiel groupe, TF1 : taux de fréquence des accidents du travail aboutissant à un arrêt de travail, mesuré en nombre d'accidents survenus par million d'heures de travail, TF2 : taux de fréquence des accidents du travail aboutissant ou non à un arrêt de travail, mesuré en nombre d'accidents par million d'heures de travail, impact sur l'environnement et les ressources naturelles : l'eau, l'air, la consommation d'énergie, le traitement des déchets.
- *Salariés et dialogue social :*
  mobilité : nombre de postes pourvus par des candidats internes, formation professionnelle, structures de dialogue existantes.
  Rhodia et l'ICEM mèneront en commun une réflexion pour optimiser les indicateurs sociaux actuellement reportés et repérer les besoins nouveaux en la matière.»

Danone : « *Dans le contexte de plus en plus international du groupe Danone et compte tenu de son implantation dans de nouveaux territoires, il est apparu nécessaire de redéfinir ensemble des indicateurs sociaux les plus significatifs. Ces indicateurs destinés aux membres du CIC et aux organisations syndicales affiliées à l'UITA, illustrent la volonté de mesurer les progrès réalisés sur les thèmes clés de la politique sociale du groupe. Ces informations couvrent l'ensemble des activités du groupe Danone. Elles sont données sous une forme consolidée pour tous les niveaux pertinents (groupe; pôles d'activité, zones géographiques ou pays concernés). Ces informations sont mises à la disposition des membres du CIC par le canal de l'UITA avant la réunion annuelle du CIC et concernent l'année n-1.*
La présente convention s'appliquera pour la première fois en 2005. Les parties conviennent d'évaluer l'application de cette convention et d'en réviser le cas échéant le contenu en 2007.
(Les indicateurs sociaux annuels groupe Danone portent sur : effectifs et emploi, dialogue social, sécurité au travail, rémunération, formation.).

Pour le suivi de l'accord **EDF**, les signataires ont prévu qu'une série d'indicateurs de suivi serait élaborée en concertation avec le bureau de l'instance de suivi.

7.2. Le bilan d'application

Celui-ci peut être élaboré paritairement ou être rédigé par la direction et présenté à différents publics : aux représentants des salariés, aux actionnaires…
Les modalités de diffusion varient. Il peut être intégré ou non aux documents de reporting du groupe, être élaboré en lien avec le reporting responsabilité sociale/développement durable.

Lafarge « *Le bilan annuel du présent accord devrait être inclus dans les documents de reporting du groupe après accord de tous les signataires. »*
Les éventuelles difficultés rencontrées dans l'application de l'accord feront l'objet d'un rapport les décrivant ainsi que les solutions qui leur ont été apportées. Ce rapport sera établi conjointement par le management et les représentants des salariés du site concerné et sera intégré au document bilan. Le document sera dressé à l'ICEM suffisamment de temps avant la date de la réunion de bilan annuel. »
EDF « *Le bilan annuel sera traduit dans toutes les langues des membres du CDRS. (Il) sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés du groupe par les moyens appropriés. Il sera envoyé aux membres du CDRS un mois avant la réunion annuelle*. »

Conclusion

L'analyse de plus d'une cinquantaine d'accords-cadres permet de tirer quelques enseignements :

- la jeunesse de la plupart de ces accords.
  Plus de la moitié des 55 accords ont moins de 3 années d'existence.
- l'importance consacrée aux outils de mise en œuvre dans les tous derniers accords, ce qui explique l'absence de recul dont nous disposons pour les analyser,
- la volonté des négociateurs, aussi bien des directions d'entreprise que des représentants syndicaux, de formaliser leur engagement (pour ceux de la génération 2005-2006) de leur démarche de responsabilité sociétale des entreprises,
- la richesse comme l'hétérogénéité de ces accords, aussi bien dans les processus de négociation, les signataires et leur système de suivi. Cette diversité des pratiques tient à l'histoire culturelle, sociale et économique de ces entreprises.

La sur-représentation des sociétés européennes (49 sur 55) au sein des accords-cadres internationaux (et notamment les allemandes, françaises et nordiques, au nombre de 37) peut s'expliquer par une tradition et une culture du dialogue social, une des caractéristiques du modèle social européen.
Cela ne signifie pas pour autant que les accords-cadres n'ont pas vocation à s'étendre à des entreprises extra européennes. Au contraire, la volonté des rédacteurs de ce répertoire a été de montrer la diversité et la richesse de ces accords aussi bien dans les processus et les niveaux de négociation, leur contenu et leurs modalités de mise en œuvre.

L'ensemble de ces enseignements nous montre qu'il serait illusoire de définir un modèle type d'accord-cadre ou un cadre juridique.
En revanche beaucoup reste à faire pour assurer la promotion des accords-cadres internationaux comme outil de dialogue social international.

Pour sa part, compte tenu de l'appui de l'ensemble de ses membres (grandes entreprises, organisations syndicales, Medef), l'ORSE s'engage résolument dans cette promotion car nous pensons qu'une place est offerte aux entreprises pour contractualiser leurs engagements RSE avec les représentants des salariés.

L'ORSE a d'ailleurs profité du processus de consultation des parties prenantes en France concernant la révision des lignes directrices de la GRI, pour proposer la création d'un nouvel indicateur s'insérant dans le chapitre sur les indicateurs de reporting social :
« initiatives relatives à la mise en place d'un dialogue social international ».

Il est nécessaire que soit mise en oeuvre une veille active sur les accords-cadres internationaux de manière à faire ressortir en permanence la richesse des pratiques des entreprises qui se sont engagées dans cette voie.
L'ORSE y contribuera en liaison avec ses membres (organisations syndicales et patronales, entreprises signataires) en concertation avec les grandes organisations internationales publiques (OIT, OCDE, Commission européenne,…), les réseaux de promotion de la RSE, ainsi qu'avec les organisations syndicales et professionnelles, nationales, européennes et internationales.

ANNEXES

- **Présentation de l'ensemble des Accords Cadres Internationaux (ACI)**
- **Présentation des différentes fédérations internationales :**
  - **FIOM :** Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie
  - **FITTHC** : Fédération Internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir
  - **IBB** : Fédération Internationale des Travailleurs du Bâtiments et du Bois
  - **ICEM :** Fédération Internationale des syndicats de travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des industries diverses
  - **UNI :** Internationale des compétences et des services
  - **UITA :** Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes

- **Motivation des entreprises qui ont signé un accord-cadre international**
  - **EDF**
  - **Lafarge**
  - **Leoni**
  - **PSA Peugeot Citroën**
  - **Rhodia**

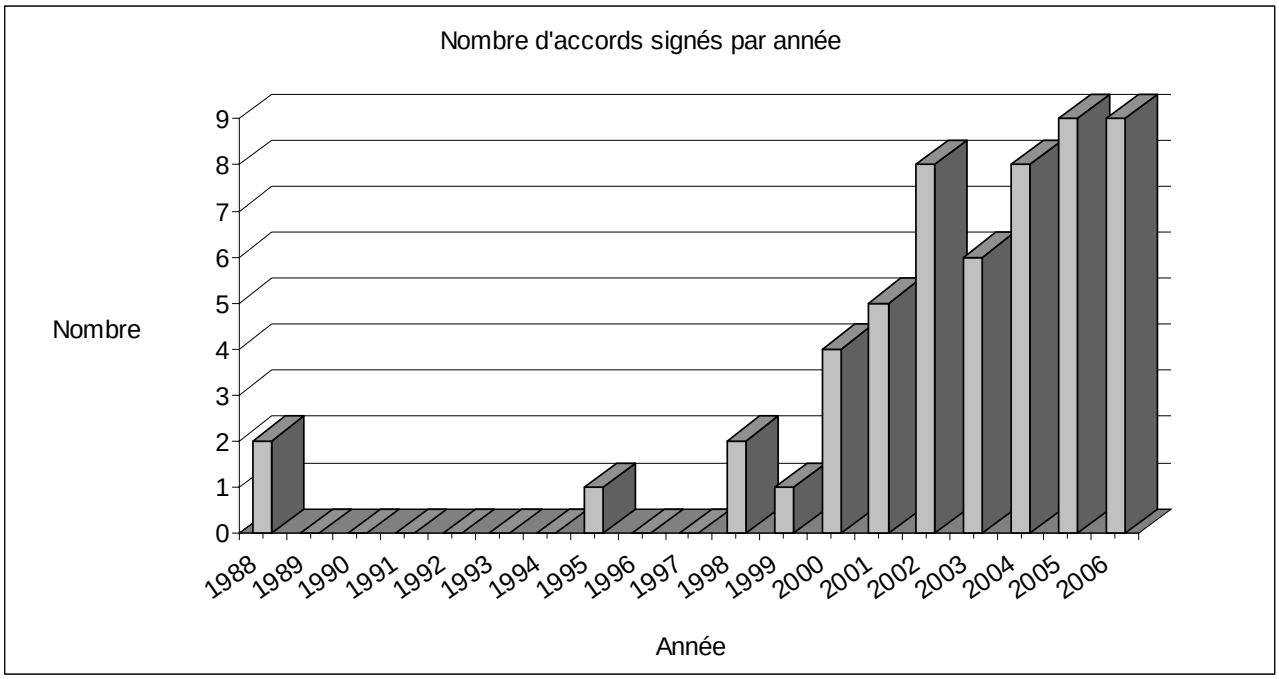
- **Position des différentes organisations professionnelles et syndicales dans un cadre national, européen et international**
  - Contribution de la **CGT** : pour une sécurisation juridique des ACI et la création de droits nouveaux
  - Position de la Confédération Européenne des Syndicats (**CES**)
  - Position de la Confédération Syndicale Internationale (**CSI**)
  - Recommandations de la Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie (**FIOM**)
  - Relations entretenues entre la **FITTHC** et les multinationales
  - Position de l'**OIE** (Organisation internationale des employeurs) sur les accords-cadres internationaux
  - Contribution du **TUAC,** Commission Syndicale Consultative auprès de l'OCD**E**
  - Déclaration de politique générale l'**UITA** sur les "accords-cadres internationaux"
  - Rapport de la conférence mondiale de l'ICEM (extrait)

- **Bibliographie**

Présentation de l'ensemble des Accords Cadres Internationaux (ACI) signés entre une entreprise et une fédération syndicale internationale (au 22 décembre 2006)

Entreprise	*Année*	*Pays*	*Secteur*	*FSI*
ISS	août 1988	Danemark	Services nettoyage	UNI
DANONE	23 août 1988	France	Alimentaire	UITA
ACCOR	9 juin 1995	France	Tourisme	UITA
IKEA	mai 1998	Suède	Commerce	IBB
STATOIL	juillet 1998	Norvège	Energie	ICEM
METRO	10 septembre 1999	Allemagne	Distribution	UNI
FABER-CASTELL	3 mars 2000	Allemagne	Fournitures bureau	IBB
HOCHTIEF	15 mars 2000	Allemagne	Construction	IBB
TELEFONICA	12 avril 2000	Espagne	Telecoms	UNI
FREUDENBERG	30 juin 2000	Allemagne	Textile	ICEM
SKANSKA	8 février 2001	Suède	Construction	IBB
CARREFOUR	15 mai 2001	France	Commerce	UNI
CHIQUITA	14 juin 2001	Etats-Unis	Agriculture	UITA
OTE	26 juin 2001	Grèce	Telecoms	UNI
MERLONI	décembre 2001	Italie	Metallurgie	FIOM
ENDESA	25 janvier 2002	Espagne	Energie	ICEM
BALLAST NEDAM	18 mars 2002	Pays-Bas	Construction	IBB
FONTERRA	8 avril 2002	New-Zélande	Agroalimentaire	UITA
VOLKSWAGEN	6 juin 2002	Allemagne	Automobile	FIOM
NORSKE SKOG	24 juin 2002	Norvège	Papier	ICEM
DAIMLER-CHRYSLER	septembre 2002	Allemagne	Automobile	FIOM
ANGLOGOLD	13 septembre 2002	Afrique du Sud	Mines	ICEM
ENI	29 novembre 2002	Italie	Energie	ICEM
LEONI	14 avril 2003	Allemagne	Automobile/electricite	FIOM
GEA	30 avril 2003	Allemagne	Ingénierie	FIOM
RAG	1er août 2003	Allemagne	Chimie	ICEM
RHEINMETALL	15 octobre 2003	Allemagne	Automobile	FIOM
SKF	1 novembre 2003	Suède	Services industriels	FIOM
PRYM	20 novembre 2003	Allemagne	Automobile	FIOM
H & M	14 janvier 2004	Suède	Commerce	UNI
BOSCH	2 mars 2004	Allemagne	Automobile	FIOM / IMF
SCA	15 avril 2004	Suède	Papier	ICEM
CLUB MEDITERRANEE	16 avril 2004	France	Tourisme	IUTA
LUKOIL	12 mai 2004	Russie	Energie	ICEM
RENAULT	12 octobre 2004	France	Automobile	FIOM
IMPREGLIO	4 novembre 2004	Italie	Construction	IBB
RÖCHLING	30 novembre 2004	Allemagne	Automobile	FIOM
EDF	24 janvier 2005	France	Energie	ICEM, ISP, FMTI
RHODIA	31 janvier 2005	France	Chimie	ICEM
FALCK	21 mars 2005	Danemark	Services	UNI
VEIDEKKE	31 mars 2005	Norvège	Construction	IBB
BMW	26 avril 2005	Allemagne	Automobile	FIOM
EADS	8 juillet 2005	Pays-Bas	Spatial	FIOM
STABILO	7 septembre 2005	Allemagne	Fournitures bureau	IBB
LAFARGE	12 septembre 2005	France	Construction	IBB, ICEM

Entreprise	*Année*	*Pays*	*Secteur*	*FSI*
ARCELOR	13 septembre 2005	Luxembourg	Metallurgie	FIOM
PORTUGAL TELECOM	18 janvier 2006	Portugal	Telecoms	UNI
PSA PEUGEOT CITROEN	1er mars 2006	France	Automobile	FIOM
SECURITAS	30 mars 2006	Suède	Services	UNI
ROYAL BAM	3 avril 2006	Pays-Bas	Construction	IBB
NAMPAK	29 mai 2006	Afrique du Sud	Emballage	UNI
EURADIUS	4 août 2006	Pays-Bas	Imprimerie	UNI
STAEDLER	10 novembre 2006	Allemagne	Fournitures de bureau	IBB
Banque Nationale Australienne	20 décembre 2006	Australie	Banque	UNI
France TELECOM	21 décembre 2006	France	Telecoms	UNI



Europe		*Pays nordiques*		*Europe du sud*		*Pays hors Europe*	
49						6	
Allemagne	16	Danemark	2	Espagne	2	Afrique du sud	2
France	10	Norvège	3	Grèce	1	Australie	1
Luxembourg	1	Suède	6	Portugal	1	Etats-Unis	1
Pays Bas	4			Italie	3	Nouvelle Zélande	1
						Russie	1

FIOM

Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie

1	Secteurs d'activité couverts	Industrie métallurgique
2	Nombre de syndicats affiliés	200
3	Présence dans pays	100
4	Nombre d'adhérents	25 millions
5	Nombre d'accords-cadres internationaux (ACI) signés avec des entreprises	15
6	Liste des entreprises ayant signé un ACI	Indesit (Merloni), Volkswagen, Daimler-Chrysler, Leoni, GEA, Rheinmetall, SKF, Prym, Bosch, Renault, Röchling, BMW, EADS, Arcelor, PSA Peugeot Citroën
7	Existence d'une rubrique sur les ACI sur le site	Oui sur : http://www.imfmetal.org/main/index.cfm?n=47&l=5&c=7786
8	Disponibilité des ACI sur le site Internet	Oui sur : http://www.imfmetal.org/main/index.cfm?id=47&l=5&cid=8202
9	Existence d'un modèle d'ACI	Oui en 8 langues sur : http://www.imfmetal.org/main/files/0505102304137/ifamodel_total_french.pdf
10	Positionnement sur le sujet des ACI	**Un instrument mondial :** Il s'agit d'un instrument mondial qui est destiné à assurer le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans tous les établissements de l'entreprise visée. Ainsi, l'ACI est négocié à l'échelon mondial, mais il est appliqué au niveau local. D'une manière générale, un ACI reconnaît les normes fondamentales de travail de l'OIT. En outre, l'entreprise accepte aussi la nécessité d'offrir des salaires décents et des conditions de travail correctes, et un milieu de travail sûr et hygiénique. Par ailleurs, une clause stipule que les fournisseurs doivent être amenés à respecter les dispositions contenues dans l'accord; et finalement, les syndicats prennent part à l'application de l'ACI. **Bénéficiaires aux deux parties :** Les ACI permettent de garantir l'application des normes de travail fondamentales de l'OIT dans tous les établissements d'une société transnationale, ce qui est particulièrement utile pour les pays en transition et en développement dans lesquels la législation est parfois insuffisante, mal appliquée, quand elle n'est pas hostile aux travailleurs. En ce qui concerne les transnationales, les ACI leur assurent de bonnes relations avec les syndicats et contribuent à une bonne image publique. Les entreprises ressentent de plus en plus la nécessité de répondre aux préoccupations morales des consommateurs et des investisseurs. En ce qui concerne les syndicats, les ACI permettent de promouvoir les droits des travailleurs dans l'arène mondiale. Ce modèle d'accord assure l'exercice d'une influence et la possibilité d'un dialogue bénéficiaire aux deux parties. À la différence des codes de conduite qui sont des engagements unilatéraux, les ACI mettent l'accent sur l'application ce qui ouvre la voie à des améliorations concrètes. **Code de conduite ou accord-cadre international** **Code de conduite** 1. Initiatives unilatérales 2. Ne reconnaît pas nécessairement toutes les normes fondamentales de travail 3. Concerne rarement les fournisseurs 4. Le contrôle, dans le cas où il y en aurait, est supervisé par la direction 5. Base faible pour un dialogue entre la direction et les travailleurs **Accord-cadre international** 1. Négocié entre les travailleurs et la direction de l'entreprise 2. Reconnaît toutes les normes fondamentales de travail 3. Concerne généralement les fournisseurs 4. Les syndicats jouent un rôle dans l'application 5. Base forte pour un dialogue entre les syndicats et la direction
11	Site internet	www.imfmetal.org

FITTHC
Fédération Internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir

1	Secteurs d'activité couverts	Textile, habillement et cuir
2	Nombre de syndicat affiliés	220
3	Présence dans pays	110
4	Nombre d'adhérents	10 millions
5	Nombre d'accords-cadres internationaux (ACI) signés avec des entreprises	
6	Liste des entreprises ayant signé	
7	Existence d'une rubrique sur les ACI sur le site	Non mais rubrique sur les codes de conduite : http://www.itglwf.org/Focuspage.aspx?issue=20&langue=4
8	Disponibilité des ACI sur le site Internet	
9	Existence d'un modèle d'ACI	Non mais élaboration d'un guide " *how to use codes of conduct? "* en partenariat avec SAI http://www.itglwf.org/pdf/HowtoUseCodes-pp43-56.pdf
10	Positionnement sur le sujet des ACI	La FITTHC s'est donné parmi ses objectifs : - en collaboration avec ses organisations régionales, de dialoguer avec les entreprises multinationales en vue de conclure des accords-cadres internationaux à propos de l'organisation des syndicats et de la négociation collective, ainsi que des droits de consultation et d'information, dans le but de chercher à créer un climat favorable à l'organisation des syndicats, quel que soit l'endroit du monde où les sociétés cibles déploient leurs activités; - d'encourager ses affiliés à se servir de ce genre d'accords-cadres et de codes de conduite comme d'outils permettant de syndicaliser les travailleurs et d'améliorer leurs conditions de travail; - de mener une campagne pour réduire le nombre de codes de conduite en circulation pour faire en sorte que les codes en vigueur intègrent les principales Conventions de l'OIT, soient gérés selon le modèle multipartite et soient appliqués avec la même intention que les Conventions de l'OIT. Ces codes devront inclure une procédure d'application, de surveillance interne et de vérification indépendante, en ce compris des évaluations régulières de l'impact; - de mener une campagne destinée à faire en sorte que les codes de conduite ne viennent pas se substituer à la législation du travail en vigueur et ne servent pas d'alternative à l'organisation syndicale.
11	Site internet	http://www.itglwf.org/Default.aspx?langue=4

IBB
Fédération Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois

1	Secteurs d'activité couverts	Construction, bâtiments, bois, sylviculture, métiers et industries annexes
2	Nombre de syndicats affiliés	350
3	Présence dans pays	127
4	Nombre d'adhérents	12 millions
5	Nombre d'accords-cadres internationaux (ACI) signés avec des entreprises	9
6	Liste des entreprises ayant signé	Impregilo, Ikea, Faber-Castell, Hochtief, Skanska, Ballast-Nedam, Stabilo, Veidekke, Lafarge
7	Existence d'une rubrique sur les ACI sur le site	Oui en 5 langues sur : http://www.bwint.org/default.asp?Issue=Multinationals&Language=FR
8	Disponibilité des ACI sur le site Internet	Oui sur : http://www.bwint.org/default.asp?Issue=Multinationals&Language=FR
9	Existence d'un modèle d'ACI	Oui sur : http://www.bwint.org/default.asp?Index=50&Language=FR
10	Positionnement sur l e sujet des ACI	Les effets de la mondialisation ont fait prendre conscience à la société des produits qu'elle achète et utilise. Par conséquent, la société est davantage concernée par les conditions de travail, le travail des enfants, la délocalisation vers des pays bon marché, l'exploitation, la préservation de l'environnement et de la nature. Les entreprises multinationales (EMNs) et les gouvernements commencent à tenir compte des demandes de l'opinion publique. Les EMNs signent des accords-cadres qui les engagent au niveau mondial à respecter les droits fondamentaux des travailleurs, inscrits dans les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ces employeurs semblent rechercher de bonnes relations industrielles sur les lieux de travail et se considèrent responsables de toute la chaîne de fournisseurs. Ils sont également ouverts aux droits syndicaux. Le mécanisme de surveillance s'effectue par les affiliés de la IBB dans le monde.
11	Site internet	http://www.bwint.org

ICEM
Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses

1	Secteurs d'activité couverts	Energie, mines et carrières, chimie et biotechniques, papier et pâte à papier, caoutchouc, diamants et pierres précieuses, verre, céramique, ciment, services environnementaux
2	Nombre de syndicats affiliés	379
3	Présence dans pays	132
4	Nombre d'adhérents	20 millions
5	Nombre d'accords-cadres internationaux (ACI) signés avec des entreprises	12
6	Liste des entreprises ayant signé	Anglogold, Endesa, EDF, Freudenberg, Lukoil, Lafarge, Eni, Norske Skog, Rag, Rhodia, Statoil, SCA
7	Existence d'une rubrique sur les ACI sur le site	Oui sur : http://www.icem.org/index.php?id=69
8	Disponibilité des ACI sur le site Internet	Oui sur : http://www.icem.org/index.php?id=69
9	Existence d'un modèle d'ACI	Non, par ailleurs, l'ICEM propose à ses affiliés la mise en place de réseaux syndicaux au sein des grandes multinationales. Ces réseaux sont avant tout un moyen de communication pour ceux qui travaillent pour le même employeur dans le monde et pour leur syndicat, leur permettant de coopérer et de coordonner leurs activités. Sur le site, sont accessibles les réseaux au sein des entreprises suivantes : Bridgestone, Basf, ExxonMobil, Goodyear, International paper, Novartis, Rio Tinto, Sappi, DuPont. L'ICEM propose de télécharger un « guide syndical pour la création de réseaux » disponible en 4 langues (français, anglais, allemand, italien)
10	Positionnement sur le sujet des ACI	Lors de son Congrès mondial de Durban en 1999, l'ICEM, la fédération syndicale mondiale, s'est fixée comme priorité la négociation et la conclusion d'accords-cadres mondiaux avec des entreprises multinationales. Grâce à un travail acharné et un soin particulier attaché à la formulation, l'ICEM a été en mesure de conclure plusieurs accords dans les secteurs du pétrole, de l'électricité, du caoutchouc et du papier. Par le biais de la conclusion de tels accords mondiaux, l'ICEM souhaite mettre en place les normes les plus élevées en matière de droits syndicaux, santé, sécurité, pratiques environnementales et règles de travail dans tous les établissements de ces entreprises multinationales. Ces accords mondiaux contiennent une série de principes applicables dans tous les établissements des multinationales, même si ces principes figurent déjà dans les législations nationales des pays en question ou non. L'ICEM signe ces accords mondiaux en concertation avec un ou plusieurs affiliés du pays du siège de la multinationale. Un accord mondial ne se substitue en aucun cas aux négociations collectives dans les établissements du groupe signataire. Au contraire, il garantit que des normes élevées en matière de droits humains et syndicaux, de santé, de sécurité et de protection de l'environnement soient appliquées de manière cohérente dans tous les établissements de l'entreprise en question. Les accords mondiaux signés par l'ICEM contiennent tous une disposition essentielle, mettant en place un mécanisme de révision régulière de l'accord par d'importants responsables de l'entreprise et des organisations syndicales. Ceci confère à l'accord un caractère pratique et vivant, assurant ainsi une surveillance plus efficace des performances de l'entreprise, avec des possibilités d'adaptation ou d'amélioration, en fonction des expériences acquises. C'est ce mécanisme de révision qui distingue un accord mondial d'un code de conduite.
11	Site internet	www.icem.org

UITA
Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes

1	Secteurs d'activité couverts	Alimentation, agriculture, hôtellerie-restauration, tabac et branches connexes
2	Nombre de syndicats affiliés	351
3	Présence dans pays	127
4	Nombre d'adhérents	10 millions
5	Nombre d'accords-cadres internationaux (ACI) signés avec des entreprises	5
6	Liste des entreprises ayant signé	Danone, Accor, Chiquita, Fonterra, Club Méditerranée
7	Existence d'une rubrique sur les ACI sur le site	Non
8	Disponibilité des ACI sur le site Internet	Oui, en partie
9	Existence d'un modèle d'ACI	Non
10	Positionnement sur le sujet des ACI	Un document sur la politique de l'UITA adopté par le comité exécutif en mars 2006 concernant les accords-cadres internationaux résume la position de l'UITA : une grande vigilance, une exigence d'application concrète dans les entreprises, la demande de reconnaissance de l'UITA au niveau international et de ses affiliées au niveau national, la mise en place de systèmes qui assurent une forte représentation des salariés par les syndicats et l'évaluation de la valeur de l'accord par la mesure de la croissance syndicale dans l'entreprise. Sur ces bases, les accords existants devront être renégociés.
11	Site internet	www.iuf.org

UNI
Internationale des compétences et des services

1	Secteurs d'activité couverts	Commerce, électricité, finance, industries graphiques, coiffure, médias, postes, services d'entretien, santé et assurances sociales, télécommunications, tourisme
2	Nombre de syndicats affiliés	900
3	Présence dans pays	140
4	Nombre d'adhérents	15,5 millions
5	Nombre d'accords-cadres internationaux (ACI) signés avec des entreprises	13
6	Liste des entreprises ayant signé un ACI	Carrefour, Falck, HetM, ISS, Nampak, OTE, Portugal Telecom, Securitas, Telefonica, Euradius, Metro, France Télécom, Banque Nationale Australienne
7	Existence d'une rubrique sur les ACI sur le site	Oui sur : http://www.union-network.org/UNIsite/In_Depth/Multinationals/GFAs-fr.html
8	Disponibilité des ACI sur le site Internet	Oui pour certains
9	Existence d'un modèle d'ACI	Non Mais mise à disposition d'un guide sur les codes de conduite internationaux élaboré en 2001. L'UNI propose aussi un "guide syndical pour la création de réseaux" au sein des multinationales pour permettre à des syndicalistes de pouvoir : - échanger des informations - s'aider mutuellement dans leurs efforts d'organisation - se représenter conjointement devant la direction de l'entreprise - signer des accords globaux. Ce guide est téléchargeable en anglais et français.
10	Positionnement sur le sujet des ACI	Si une entreprise accepte d'ouvrir la porte aux syndicats, à eux de savoir en tirer parti. Pour les syndicats du pays d'origine de la multinationale, la conclusion de l'Accord confère une légitimité à la discussion et à la négociation des questions internationales avec la direction. Il s'agit là d'un aspect fondamental lorsque par exemple une entreprise entend délocaliser le travail dans un autre pays. Certains syndicats ont même négocié leur propre accord sur la mondialisation de l'entreprise, en s'accordant avec l'employeur sur certaines conditions.
11	Site internet	www.union-network.org

Motivation des entreprises qui ont signé un accord-cadre international

EDF - La résultante d'une conjonction de facteurs :

La signature d'un Accord sur la Responsabilité Sociale d'Entreprise au sein du Groupe EDF est la résultante d'une conjonction de facteurs :

- **La valeur spécifique de l'activité et des métiers**
  L'électricité par sa nature de bien vital confère à EDF une mission de service public et donc une responsabilité particulière en terme de développement économique et social. Cette responsabilité d'EDF dépasse naturellement les frontières hexagonales, soutenue par le souhait du Groupe de partager des valeurs communes dans toutes les filiales.

- **Le Groupe EDF prend une dimension internationale**
  Face à l'ouverture des marchés en France, EDF s'est en effet tourné vers d'autres marchés à l'international (Royaume Uni, mais également pays d'Europe centrale, Amérique Latine, Asie).

- **Une culture de dialogue social historiquement ancrée**
  Le dialogue social est un processus continu enraciné dans la culture d'EDF.
  Lorsque l'entreprise est devenue un groupe international, il lui est apparu naturel de développer ce dialogue aux nouvelles dimensions du Groupe.

- **Le CEE : déclencheur de la démarche concertée du Groupe EDF sur la RSE**
  C'est le CEE du Groupe EDF, crée en 2001, qui a donné l'impulsion pour la démarche concertée du Groupe EDF autour de la RSE.
  Pour juger de la valeur d'une telle démarche sur la responsabilité sociale, un séminaire de réflexion partagée est mis en place en 2003 réunissant managers et syndicalistes de l'ensemble des sociétés du groupe EDF. Une instance de dialogue social a été créée à cette occasion pour la zone Asie / Pacifique.
  Une négociation a suivi, qui s'est déroulée sur 6 mois. Le processus a abouti à l'accord sur la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) du groupe EDF, signé le 24 janvier 2005 unanimement par le président du Groupe EDF Pierre Gadonneix, l'ensemble des représentants des salariés des onze pays où l'entreprise est significativement présente, et les quatre organisations syndicales internationales du secteur.

- **Le souhait d'anticiper et maîtriser les risques pour le Groupe**
  Pour le Groupe EDF, le choix d'une démarche concertée sur la RSE contribue à cet objectif de développement durable de l'entreprise.

LAFARGE – Rendre plus visible l'ambition sociale de l'entreprise et renforcer ses pratiques de dialogue social international

Par l'intermédiaire du CEE (dont la création date de 1994), le groupe Lafarge entretient une relation de long terme avec le partenaire syndical européen FETBB (Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois) et en particulier avec son secrétaire général néerlandais.
Les thématiques du développement durable font partie de leurs discussions. A l'occasion de la publication du premier rapport développement durable du groupe (2002), la FETBB suggère aux dirigeants de Lafarge d'élever le niveau de dialogue social au niveau international en prenant contact avec la FSI d'affiliation de la FETBB, la IBB (Internationale du Bois et du Bâtiment).
Pendant plusieurs années le dialogue se construit avec les différentes fédérations syndicales de son secteur sur différents sujets : santé-sécurité, résolution de conflits locaux, reporting social...
La demande d'ouverture des négociations pour cet accord mondial a été formulée en décembre 2003.
Après plusieurs séances de négociations, Lafarge et l'IBB sont amenés à contractualiser ce dialogue sous la forme d'un ACI qu'ils signent conjointement.

Cette signature répond aux objectifs suivants :
- Renforcer la démarche de responsabilité sociale du groupe en démontrant la réalité de ses engagements
- Développer au niveau groupe un dialogue social mondial sur des thématiques déjà déclinées au niveau local comme la santé sécurité, le reporting social
- Permettre de prévenir les risques grâce à l'influence et l'expertise d'un interlocuteur syndical international
- Le souci de contractualiser avec les parties prenantes.

Pour Lafarge, « la signature d'un accord sur le respect des droits humains et sociaux fondamentaux avec les syndicats internationaux s'inscrit dans une démarche d'affirmation de sa responsabilité sociale mais aussi une démarche de démonstration de la réalité de ses engagements. Ce partenariat est considéré comme aussi engageant que les partenariats avec les ONG (CARE, WWF) ».

LEONI

Depuis plus de 10 ans, LEONI a étendu ses sites de production dans plus de 20 pays. Parmi ces sites, un grand nombre se trouve dans des pays « à bas salaires ». Cela est une nécessité car l'un des produits principaux de LEONI - les systèmes de faisceaux de câblages pour automobiles - requièrent de nombreux travailleurs non qualifiés dans le processus de production. Ainsi, ce produit ne peut pas être fabriqué de manière compétitive en Allemagne ou en Europe occidentale.

Face aux protestations fréquentes de certains groupes à l'encontre de la mondialisation nous souhaitons exprimer le fait que, dans le monde entier, LEONI respecte les droits de l'Homme et les droits des travailleurs. L'intention de LEONI n'est pas d'exploiter ces personnes.

LEONI ayant toujours géré ses affaires et ses relations avec ses employés selon une bonne éthique - nous avons souhaité formaliser cette posture pour qu'elle soit valable aussi bien en l'Allemagne que dans les autres pays du monde.

En outre, cela permet de clarifier une position commune auprès des managers d'autres cultures en insistant sur le fait que ce comportement éthique s'applique même dans les pays où les gouvernements et les entreprises ne traitent habituellement pas les employés de la même manière qu'en Europe occidentale.

Nous en avons discuté au sein de notre comité d'entreprise européen et en avons établi ensemble le contenu. Comme notre comité d'entreprise européen comporte des membres syndicalistes, ceux-ci ont demandé s'il ne serait pas pertinent que la FIOM soit également signataire.

Nous avons alors échangé avec la FIOM qui a souhaité appeler cette déclaration un « accord cadre international », ce que nous avons refusé car, selon nous, ce n'est pas le résultat de négociations mais bien du comportement éthique de LEONI.

Cependant, nous constatons qu'en plus de la signature de notre directoire, la signature de notre comité d'entreprise européen et la signature de la FIOM donne au document une emphase et une crédibilité plus importantes.

PSA Peugeot Citroën - le souhait d'étendre et de renforcer une démarche mondiale de responsabilité sociale en s'engageant avec les syndicats

Le groupe PSA Peugeot Citroën inscrit son accord dans le processus de progrès continu de sa démarche RSE amorcée en 2002. Après avoir élaboré une charte éthique en mars 2003, le groupe souhaite aller au-delà de l'engagement unilatéral et propose de contractualiser cet engagement en mettant en place différents accords qu'il signe avec des représentants syndicaux à l'échelon international.
La mise en œuvre de cette démarche est initiée par la signature d'un accord sur l'égalité hommes femmes suivi d'un autre sur la diversité en 2003. En 2005, un autre accord est signé sur l'insertion et le maintien des personnes handicapées. Les filiales en Argentine et en Espagne suivent ces initiatives et signent à leur tour un accord sur l'égalité .
L'accord-cadre international arrive comme une étape logique, de progression naturelle du groupe dans ses engagements en matière de RSE : dans un premier temps, la direction de PSA fait savoir à la FIOM et la FEM son souhait d'engager une discussion. Devant l'accueil positif des deux fédérations, les interlocuteurs construisent une relation ouverte de 6 mois avant de produire un premier texte. Ce texte, initié par la direction de PSA Peugeot Citroën fait l'objet de modifications pour donner lieu à un document de 10 pages bâti sur le consensus des deux parties.

Liste des signataires de l'Accord cadre international
Signé à Paris le 1er Mars 2006 :
Par la direction de PSA Peugeot Citroën :
- Le Président du Directoire, Monsieur Jean-Martin FOLZ,
- Le Directeur des Relations et Ressources Humaines, Monsieur Jean-Luc VERGNE.

Par la Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie (FIOM) :
- le Secrétaire Général, Monsieur Marcello MALENTACCHI.

Par la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) :
- le Secrétaire Général, Monsieur Peter SCHERRER.

Signé par les organisations syndicales des pays où les sites comportent plus de 500 salariés :
En Allemagne à Francfort, le 5 mai 2006, par l'organisation syndicale IG METALL.
En Angleterre à Coventry, le 31 mars 2006, par les organisations syndicales AMICUS et T&GWU.
En Argentine à Buenos Aires, le 11 mai 2006, par les organisations syndicales UOM La Plata, UOM 3 de Febrero, ASIMRA.
En Belgique à Bruxelles, le 23 novembre 2006, par les organisations syndicales CNE, CSC-Transcom, SETCA, CSC Métal, FGTB-UBOT, FGTB-FMB, CGSLB.
Au Brésil à Rio de Janeiro, le 12 septembre 2006, par la Confédération Nationale des Travailleurs de la Métallurgie affiliée à Força Sindical.
En Espagne à Madrid le 23 mars 2006, par les organisations syndicales CGT, CC.OO, AIC, CCP, UGT, CIG, USO, SIT-FSI.
En France à Paris, le 2 mars 2006, par les organisations syndicales CFDT, CFE/CGC, CFTC, FO, GSEA.
En Italie à Rome, le 26 avril 2006, par les organisations syndicales FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.
Au Portugal à Porto, le 13 juillet 2006, par les représentants légaux des travailleurs de Peugeot Citroën Automobiles du Portugal
En Slovaquie à Trnava, le 29 mars 2006, par l'organisation syndicale OZ KOVO.

RHODIA - Une volonté du plus haut niveau de s’engager avec un interlocuteur syndical international fort

L’accord chez Rhodia est le produit d'un engagement fort de la Direction Générale. Il est l'expression d'une pratique de dialogue social qui fait partie de la culture du groupe et s'inscrit naturellement dans sa démarche de développement durable.

L'accord se trouve également en harmonie avec des outils internes tels que le « management book » et la « compliance policy » qui définissent les fonctionnements managériaux et les règles d'intégrité.

Pour Rhodia l'économie globalisée n’est supportable et acceptable que si elle est encadrée par des règles notamment commerciales, financières et sociales. C'est cette conviction qui va guider le choix d'aller à un accord. La décision de négocier avec la fédération internationale du secteur, l'ICEM qui compte 20 millions de membres, répond à l'exigence de traiter avec un interlocuteur dont la représentativité et le champ d'autorité correspondent à celui de l'accord.

L'accord a été présenté au Comité de Groupe et au Comité Européen de Rhodia et le premier bilan dressé avec l'ICEM l'a également été. L'implication des interlocuteurs syndicaux nationaux et régionaux pourra aussi se réaliser dans le cadre d'accords d'application par zone ou pays prenant en compte les réalités locales.

Contribution de la CGT

Pour une sécurisation juridique des ACI et la création de droits nouveaux

Pour la CGT, les Accords Cadres Internationaux (ACI) doivent être l'opportunité de création de droit ainsi que de droits sociaux / syndicaux pour les salariés et leurs représentations syndicales, tant au niveau national, européen qu'international, et ce, dans le cadre de l'entreprise multinationale et / ou transnationale.
Dans cette logique, une attention particulière doit être apportée aux salariés des entreprises sous-traitantes et des fournisseurs de ladite entreprise ainsi qu'au respect du droit fondamental de tous les salariés à la liberté syndicale.

A cet effet, ce nouveau dialogue, instauré par les ACI, doit pouvoir s'afficher véritablement « social », et, afin d'être validé comme tel, répondre à différentes obligations légales, auxquelles les différentes parties à tout contrat de droit privé ont l'habitude de se plier, y compris à un niveau international.

La CGT vise la sécurisation juridique des ACI afin, notamment, de dépasser le simple engagement moral, ce qui est le cas, par exemple quand c'est la seule direction d'un groupe qui acte pour les filiales ; sécurisation juridique seule à même d'apporter aux salariés une réelle assurance quant aux engagements d'avancées sociales à leur niveau local, par exemple, exclusion et / ou détournement du droit national, par la non considération des représentations syndicales nationales, pourtant créatrices de droit et de droits.

Créer un droit de la négociation et de l'application des Contrats / Conventions d'entreprise à un niveau international s'impose d'autant plus et mieux, que les deux parties aux dits Contrats/Conventions n'étant égales ni dans la relation contractuelle Employeur / Salarié, ni dans la transaction collective, cela permettrait de conférer à la représentation des salariés - dans ce cadre de négociation -, une reconnaissance et une légitimité juridiques qu'elle n'a pas : c'est sous ces conditions légales, institutionnelles, seules à même de participer à un rééquilibrage des parties, que se trouve « l'innovation majeure » des ACI.

Cette logique conférée aux ACI doit également permettre de réattribuer aux salariés et à leurs représentants leur véritable place au sein de l'entreprise, celle de créateurs de richesse. A ce titre, les considérer comme « parties prenantes », même internes, relève d'une conception politique et économique qui limite l'entreprise à ses capitaux, et in fine aux actionnaires et à leurs mandataires, à savoir les seuls cadres dirigeants. Ce concept de « partie prenante » a pour effet de considérer les salariés comme des éléments extérieurs à l'entreprise et de fait de les contractualiser comme de simples variables d'ajustement..

C'est dans cette perspective de conquête de droits nouveaux pour les salariés, y compris au niveau international, que s'est inscrite la CGT, signataire de certains ACI.

Un cadre européen pour les négociations transfrontalières :
premières orientations d'une position de la Confédération Européenne des Syndicats (CES)

Extraits de la résolution adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de sa réunion des 5-6 décembre 2005 à Bruxelles

La Commission a inscrit à l'Agenda social 2005-2010 l'intention de créer un cadre optionnel pour la négociation transnationale au niveau européen. L'initiative de la Commission vise à compléter la structure du dialogue social au niveau européen, sur la base des articles 138 et 139 du Traité. Le cadre actuel du dialogue social est structuré sur deux niveaux : interprofessionnel et sectoriel.
Au moyen de cette initiative, la structure existante serait complétée par un dialogue social au niveau de l'entreprise.

Une série de constats s'impose :
- il convient d'être attentif au fait que le développement accru de l'activité transnationale des entreprises multinationales et les opérations continues de délocalisation et de fusion au niveau transnational se sont jusqu'à présent déroulées en dehors d'un cadre ou d'un pouvoir efficace de négociation;
- même si un accord est conclu, il reste sans valeur juridique et donc, sans sanction ni recours dans l'éventualité d'un défaut d'exécution ou en cas de non-respect de la part de l'employeur concerné;
- la plupart des accords déjà signés concernent les matières liées aux droits des travailleurs, comme la santé et la sécurité, la formation ou les normes anti-discrimination et/ou des principes plus généraux, comme le respect de l'environnement ou les thèmes liés à la RSE.

Toutefois, des accords ont quand même été conclus pour faire face à des processus de restructuration au niveau transnational, un phénomène qui va sûrement s'amplifier à l'avenir.

Pour ces raisons la CES pense que cette initiative de la Commission répond à un besoin incontestable et qu'elle doit s'inscrire à l'intérieur d'un cadre définissant de manière cohérente la structure des relations industrielles européennes et poursuivre l'objectif du renforcement du dialogue social au niveau européen.

La CES déplore aussi l'opposition que l'UNICE a manifestée à l'égard de cette initiative d'autant plus que les arguments qu'elle avance sont en opposition avec la dynamique du dialogue social européen : l'UNICE renvoie en effet au fait que la négociation collective doit exclusivement relever de la compétence nationale sans aucun rôle à jouer au niveau transfrontalier.
Cette position nie, entre autres, les conséquences sociales de la mobilité des entreprises et nie la réalité de la création du grand marché. Elle est en contradiction avec les ambitions que devrait avoir le dialogue social européen autonome revendiqué à Laeken en 2001.

Au contraire, pour la CES un cadre de référence sera utile mais les critères envisagés pour sa mise en œuvre et son efficacité doivent être clairs et précis.

Il y a en effet une longue série de problèmes qui doivent être préalablement identifiés et rigoureusement réglés avant la mise en œuvre de ce cadre comme :
- les normes de validation des accords transnationaux, leur force obligatoire, l'extension de celle-ci, ce qui exigera un cadre juridique adapté au sein du système normatif européen ;
- les procédures de sanction et les voies de recours,

- la spécialisation de la Cour de justice dans le domaine du droit du travail,
- les actions destinées à gérer les éventuels conflits d'intérêts pendant la négociation ou la mise en œuvre des accords,
- la question de la hiérarchisation des normes négociées au niveau transfrontalier au sein des différents niveaux contractuels.

La CES est en mesure d'identifier dès maintenant certains points fondamentaux de ce cadre :

1 **Le premier concerne le mandat à négocier et le droit de signature des accords transnationaux**.
Ce pouvoir doit rester seulement et strictement un droit appartenant aux organisations syndicales en raison de leur représentativité reconnue depuis longtemps par la Commission, qui l'a en outre concrétisée dans un texte.
Les accords transnationaux, en tant que tels, doivent être le fait d'acteurs responsables et donc représentatifs au plan collectif, pouvant justifier d'un mandat de leurs membres. Cette représentativité est accordée aux organisations syndicales parce qu'elles sont porteuses d'une représentation collective, qui entraîne des effets juridiques.
Transférer ce pouvoir au niveau de l'entreprise présente aujourd'hui le danger de conduire à la fragmentation de la négociation collective au détriment des organisations syndicales.
Les CEE, dont il faut se rappeler que les seuls pouvoirs qui leur sont reconnus sont ceux d'information et de consultation, ne sont pas un organe de négociation adéquat en l'état actuel de la législation.
De plus, leurs pouvoirs d'information et de consultation sont tellement faibles que nous insistons pour qu'ils soient améliorés à travers une révision de la Directive concernée. De plus, introduire une possibilité de négociation transfrontalière ne peut devenir le prétexte à conforter la tendance à une plus grande individualisation de la négociation en entreprise.

2 **Le deuxième point fondamental** réside dans la réponse à apporter au fait que ce nouveau niveau doit s'intégrer dans la structure existante des conventions collectives négociées à différents niveaux mais sans modifier ni interférer avec les compétences et les pouvoirs existant au niveau national.
Il est de notre point de vue que ce niveau doit enrichir et compléter le cadre global de la négociation à la disposition, à tous les niveaux, des partenaires sociaux.

3 **En ce qui concerne le troisième point**, les accords conclus ne peuvent pas signifier un nivellement vers le bas des clauses déjà négociées dans les conventions collectives et dans la législation nationale. Donc l'application de la clause de non-régression doit être clairement spécifiée :
la négociation transfrontalière mise en évidence par la Commission ne peut être à l'origine d'un affaiblissement des droits et de la protection des travailleurs.

Contribution de Dwight Justice pour la Confédération syndicale internationale

Facteurs contribuant à l’existence des accords cadres internationaux (ACI):

L’apparition de codes de conduite des fournisseurs a constitué une première réponse des entreprises pour parer à des risques de réputation.
Bien que ces codes ne soient pas comparables aux ACI, leur adoption à grande échelle a contribué à l'apparition des accords-cadres.
L'expérience syndicale établit que les multinationales avaient des politiques internationales ou de groupe sur presque tous les aspects de leurs activités, excepté en ce qui concernait les pratiques sociales définies au niveau local ou national.
Les nouveaux codes de conduite dans les relations avec les fournisseurs représentent la promulgation de politiques sociales internationales.
Ces codes sont également la reconnaissance par les entreprises des prises de position formulées de longue date par les syndicats selon lesquelles les entreprises ont une certaine responsabilité vis à vis des salariés travaillant dans leurs chaînes d'approvisionnement.

La différence principale entre un code de conduite dans les relations avec les fournisseurs et un ACI est que ce premier répond à un objectif du management d’apporter une solution technique à un problème particulier. La mise en oeuvre du code de conduite est la manière dont le management montre qu'il n'y a aucun problème.
L'ACI est un mécanisme qui anticipe des problèmes et prévoit de les traiter.

L'idée essentielle est qu’un ACI permet à une entreprise multinationale d’identifier une organisation syndicale internationale comme interlocuteur pour traiter de certaines problématiques sociales. À cet égard les ACI sont une forme de dialogue social. Bien que les ACI aient quelques similitudes avec des accords collectifs, elles ne doivent en effet pas remplacer la négociation collective traditionnelle.
Les meilleurs ACI formalisent une relation qui existait déjà entre l’entreprise et l’acteur syndical international, comme c’est souvent le cas en France et en Allemagne.

Les fédérations syndicales internationales sont les organisations légitimes pour représenter dans un cadre mondial les travailleurs dans leurs secteurs ou industries respectifs.
Dans la mesure où il n'y a aucun cadre juridique pour la représentation des travailleurs au niveau international, les fédérations syndicales internationales sont des organisations essentielles pour mettre en œuvre les différentes formes de dialogue social global.

L'évolution des ACI dépendra de la capacité des fédérations syndicales internationales à trouver le chemin d’un dialogue avec les entreprises à condition qui ne remette pas en cause l'indépendance des syndicats.
Une autre possibilité à l'avenir est la création d’organisations d'employeurs internationaux pour engager les FSI sur une base sectorielle.

Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie (FIOM)

Recommandations de la Conférence sur les accords-cadres internationaux (ACI) Francfort, Allemagne 26/27 septembre 2006

1. Améliorer le contenu des ACI

Après avoir examiné dans le détail la question de l'amélioration du contenu des ACI, tout en tenant compte du fait que les ACI sont en premier lieu un outil qui permet à la FIOM et à ses affiliés d'établir des normes minimums de travail dans toutes les opérations menées par les sociétés transnationales (STN) et la chaîne de leurs fournisseurs, cette Conférence propose que :

1.1. Tous les ACI doivent :
- Contenir les normes fondamentales de travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT), en indiquant clairement leur numéro de référence
- S'appliquer à toutes les opérations menées par l'entreprise dans le monde entier
- Inclure l'engagement ferme et sans équivoque de la STN de conseiller aux fournisseurs et aux sous-traitants d'adopter des normes identiques pour leur personnel, avec comme sanction finale pour non-respect, la rupture des relations d'affaires avec l'entrepreneur ou le sous-traitant concerné

1.2. Dans tous les cas, l'ACI prime sur les lois nationales lorsqu'elles ne sont pas conformes aux normes fondamentales de travail de l'OIT

1.3. Un(e) représentant(e) de la FIOM, ou une personne dûment autorisée par la FIOM, est partie signataire

1.4. Après la signature d'un ACI, dans un délai de temps convenu, la STN doit s'assurer que l'accord est diffusé dans les langues appropriées :
- Dans toutes les opérations menées par l'entreprise, à tous/toutes les travailleurs/euses et à la direction
- A tous les fournisseurs et à tous les sous-traitants

La FIOM signera seulement les ACI qui remplissent toutes les conditions ci-dessus mentionnées

1.5. Tous les efforts doivent être faits pour inclure le contenu de l'accord-cadre international type, ainsi que d'autres sujets pertinents tels que :
- Le droit du syndicat d'accéder aux sites
- Des dispositions interdisant l'emploi d'une main-d'œuvre de remplacement
- Des processus d'application

2. Prendre l'initiative et négocier des ACI

La Conférence recommande à la FIOM d'établir un processus idéal de négociation des ACI, destiné à être suivi par la FIOM et ses affiliés. À cette fin, la Conférence propose d'appliquer dans l'avenir les principes suivants dans les négociations :

2.1. Stratégie de ciblage de STN offrant la possibilité de conclure un ACI, en consultation avec l'affilié ou les affiliés concernés

2.2. Coordination par la FIOM d'une approche de la STN pour entreprendre les pourparlers

2.3. Une fois soulevée la question d'un ACI avec une entreprise, l'information doit être immédiatement transmise à la FIOM et aux affiliés concernés avant d'entreprendre les négociations

2.4. La consultation en cours avec les affiliés de la FIOM qui ont des membres dans la STN doit se dérouler à tous les stades des négociations quand ces affiliés ne participent pas directement aux négociations

2.5. Tous les affiliés concernés doivent être tenus informés de la tenue des négociations en vue d'un ACI

2.6. Toute l'attention doit être portée à la participation d'autres FSI aux négociations chaque fois que cela est nécessaire

2.7. La FIOM et ses affiliés doivent poursuivre leurs efforts pour conclure des ACI à l'extérieur de l'Europe

2.8. La FIOM doit entreprendre davantage de contacts directs avec des entreprises et améliorer son image de partenaire dans les négociations

2.9. Les affiliés doivent faire pression par leur base ouvrière pour les ACI

2.10. La réalisation d'un ACI n'est que l'un des objectifs des campagnes mondiales visant certaines entreprises

2.11. En cas de fusion ou de prise de contrôle d'entreprises signataires d'un ACI, on cherchera à étendre l'ACI dans sa totalité aux opérations menées par la nouvelle entreprise.

3. Réalisation d'un ACI

La Conférence reconnaît que l'application des ACI revêt une importance cruciale pour la création de syndicats puissants dans la métallurgie, qui détiennent des effectifs non seulement dans des STN, mais qui également dans la chaîne des fournisseurs et dans les entreprises locales où les métallurgistes sont employés en majorité dans la plupart des pays.

Cette conférence propose les mesures suivantes pour réaliser une application efficace des ACI :

3.1. La FIOM est chargée d'assurer la coordination générale de l'application d'un ACI, bien qu'il relève de la responsabilité de chacun(e)

3.2. Les activités concernant l'application doivent être planifiées à l'avance avant la signature de l'ACI, et doivent commencer immédiatement après la signature

3.3. La création de réseaux syndicaux est d'une extrême importance et doit constituer une activité prioritaire

3.4. La formation et l'amélioration des méthodes de communication doivent être développées pour s'assurer que les affiliés sont équipés pour une application réelle des ACI

3.5. Les bureaux régionaux de la FIOM doivent jouer un rôle central dans l'assistance aux affiliés avec une formation sur l'emploi et l'application des ACI

3.6. Le cas échéant, des contacts doivent être pris avec des ONG dont l'assistance peut se révéler utile lors de l'application

3.7. Les affiliés doivent réaliser des plans de syndicalisation dans l'entreprise concernée par l'ACI lorsqu'il n'y a pas de syndicat
3.8. Les fournisseurs et les sous-traitants sont responsables de nombreux cas d'infraction d'un ACI, et les affiliés doivent élaborer des stratégies portant spécifiquement sur la syndicalisation sur ces lieux de travail pour imposer l'ACI
3.9. Si la demande en est faite, la FIOM coordonnera des campagnes spécifiques de syndicalisation dans un pays qui pourrait faire l'objet d'un ACI, et qui exigent la solidarité des affiliés du monde entier
3.10. Les affiliés doivent rendre compte à la FIOM des progrès réalisés dans l'application d'un ACI
3.11. Des rapports réguliers sur les progrès réalisés dans l'application d'un ACI doivent être présentés par le Secrétariat de la FIOM au Comité exécutif de la FIOM.

4. Exécution d'un ACI

Reconnaissant que l'exécution d'un ACI repose presque entièrement sur la puissance syndicale, la Conférence recommande :

4.1. D'encourager fermement les affiliés à signaler à la FIOM les abus constatés avec les ACI, à fournir une information claire et la preuve des infractions
4.2. Tous les efforts doivent initialement être faits pour résoudre les plaintes concernant les ACI aux niveaux local/national
4.3. La FIOM examine les instruments offrant la possibilité d'assurer l'exécution des ACI dans des entreprises, notamment quand les infractions se poursuivent
4.4. La FIOM et ses affiliés mènent des campagnes mondiales contre les entreprises dans lesquelles les infractions se poursuivent
4.5. Le retrait de l'ACI ne peut intervenir qu'en dernier ressort.

Fédération Internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir

Relations entretenues entre la FITTHC et les multinationales

La FITTHC n'a pas encore signé d'accord-cadre international (au 1er décembre 2006) mais a noué des partenariats avec des entreprises pour que ces dernières s'engagent dans la promotion des droits des travailleurs aux différents niveaux de leur chaîne d'approvisionnement

La FITTHC a rendu public en novembre 2006 le partenariat établi avec l'entreprise **GAP** à ce sujet :

Communiqué de presse de la FITTHC (6 novembre 2006) :

Vers des politiques sociales durables en matière de RSE

La société Gap Inc et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) jouent un rôle de pionniers en traduisant la responsabilité sociale en une politique durable à long terme à l'échelon de l'entreprise. Les deux parties prenantes se trouvent actuellement engagées dans les étapes initiales d'un programme de travail conjoint visant au développement et à la promotion d'un système de relations professionnelles mature à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement de la société Gap Inc.

Dans le cadre de ce programme, la FITTHC a entrepris un travail conjoint avec Gap aux échelons mondial, sous-régional et national en vue de faciliter une meilleure compréhension des droits des travailleurs, à savoir le droit de former des syndicats et de mener des négociations avec les employeurs dans le cadre d'un processus de dialogue social sur lequel tout système mature de relations professionnelles est basé.

Le personnel de la FITTHC a récemment organisé des briefings détaillés à l'intention de l'équipe RSE de Gap Inc. – constituée d'une centaine de personnes- concernant la théorie et la pratique de la liberté d'association et comment la négociation collective peut contribuer à l'établissement et au maintien de normes, conformément à la législation nationale et aux normes internationales.

Dans un deuxième temps, la FITTHC et ses affiliées nationales ont rencontré le personnel RSE de Gap Inc. responsable de l'Asie du Sud et l'Asie du Sud-Est. Cette rencontre avait pour objectifs de permettre une meilleure compréhension du fonctionnement des deux organisations, d'examiner les principaux problèmes en matière d'observance et de définir la meilleure approche pour améliorer les relations professionnelles au sein de la chaîne d'approvisionnement dans les deux sous-régions.

Le personnel RSE de Gap Inc, la FITTHC et des délégués de syndicats du Sri Lanka, du Bangladesh et de l'Inde se sont réunis à Delhi dans le cadre de l'examen des activités de la société en matière de RSE dans les pays concernés.

Une rencontre similaire a eu lieu à Djakarta, en Indonésie. Celle-ci a réuni le personnel RSE de Gap, une délégation de la FITTHC et des délégués d'organisations affiliées à la FITTHC du Vietnam, du Cambodge, de Thaïlande, de Malaisie et d'Indonésie. Dans les deux cas, les travaux se sont centrés sur le développement d'une approche durable à long terme au niveau des pays et des fournisseurs.

Lors des discussions les parties prenantes ont tenté de répondre aux questions suivantes : Comment déterminer si la liberté d'association et la négociation collective sont respectées ? Comment procéder dans les cas où des syndicats ne sont pas encore en place ? Comment vaincre le refus des employeurs à traiter avec les syndicats ? Comment développer des capacités à l'échelon d'usine, tant au sein de la direction que des syndicats ? Comment promouvoir les avantages dérivés d'un système mature de relations professionnelles ?

L'étape suivante du processus sera notamment consacrée au développement d'un dialogue national dans les différents pays. Ce dialogue, qui mettra en présence des fournisseurs, des acheteurs et le personnel RSE de Gap Inc. et les syndicats concernés visera à identifier et à résoudre les problèmes en matière de relations professionnelles au sein de la chaîne d'approvisionnement de Gap Inc.

Neil Kearney, secrétaire général de la FITTHC a déclaré : « Il est essentiel pour la durabilité à long terme des meilleures pratiques au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales de supplanter les auditeurs, les consultants et les nombreuses autres élucubrations qui ont vu le jour dans le domaine de la RSE. L'établissement de systèmes matures de relations professionnelles fondés sur le dialogue social est d'une importance clef pour une telle durabilité. »

« Pour qu'il y ait un dialogue efficace dans le contexte industriel, il convient tout d'abord de permettre aux travailleurs et aux employeurs d'avoir une voix. Malheureusement, le dialogue social est rendu pratiquement impossible en raison des lacunes flagrantes qui subsistent dans l'application des droits de travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective.

« De plus en plus, il est reconnu que quelles que soient les bonnes intentions dont font preuve les distributeurs et détaillants dans leur approche en matière de RSE, l'impact de leurs politiques est limité et non-durable en l'absence d'un dialogue social en bonne et due forme. Attendu que le dialogue social résulte, pour l'essentiel, de la syndicalisation et de la négociation collective, il est désormais impératif d'intégrer celles-ci au cœur de tout programme de RSE. »

« La FITTHC félicite Gap Inc. pour sa clairvoyance et le précédent positif qu'elle établit au niveau de la chaîne d'approvisionnement. Nous nous réjouissons d'avoir eu la possibilité d'œuvrer en collaboration avec Gap Inc. à l'établissement d'un système mature de relations professionnelles fondé sur le dialogue social à l'échelon mondial dans le secteur de la confection et nous espérons d'emblée pouvoir œuvrer dans le même sens avec d'autres entreprises du secteur. »

CONFERENCE MONDIALE DE l'ICEM POUR LE SECTEUR DE L'ENERGIE
27-29 NOVEMBRE 2006

Extrait du rapport

6.8 Les affiliés de l'ICEM et nos Accords-cadres mondiaux

D'une manière générale, les affiliés de la Division de l'énergie de l'ICEM apprécient nos Accords-cadres mondiaux. Toutefois, des difficultés subsistent.

Nos affiliés américains par exemple signalent que, dans leur cas, ces accords restent en général sans effet. Cela s'explique en général par le fait que les employeurs qui les ont signés n'appliquent pratiquement pas leurs dispositions dans ce pays, en particulier vis-à-vis des travailleurs qui veulent s'affilier pour la première fois.
Ils proposent par conséquent que nous arrêtions pour l'avenir des normes ayant force exécutoire en matière de comportement des entreprises face aux campagnes de recrutement (syndicalisation).

Les syndicats de régions où la communication reste difficile évoquent le manque d'information et d'accès aux dispositions de ces accords.
Pour ces syndicats, la priorité serait de faire en sorte non seulement que l'ICEM ait un accord-cadre mondial, mais aussi qu'il soit connu et compris par tous et, ainsi, appliqué de manière uniforme par les affiliés indépendamment des situations particulières à un pays ou un affilié.

Quelques syndicats, bien qu'ils ne soient pas en mesure d'appliquer directement les accords existants, signalent s'en être inspirés avec succès pour orienter l'action de leur organisation et arrêter des objectifs. Ils s'y sont référés pour leurs rapports avec des sociétés multinationales, en Amérique latine en particulier. Ils facilitent les contacts avec des syndicats étrangers (avec des syndicats européens en particulier).
Ils sont aussi un premier pas sur la voie de la reconnaissance de syndicats mondiaux en tant que partenaires.

S'agissant de l'avenir, certains syndicats ressentent le besoin d'énoncer dans les accords mondiaux des dispositions plus explicites et plus claires quant aux obligations des fournisseurs et des sous-traitants; d'autres estiment qu'une évaluation des accords-cadres mondiaux s'impose et qu'il faudrait élaborer ensemble un nouveau modèle d'accord.

Position de l'OIE (Organisation Internationale des Employeurs) sur les accords-cadres internationaux

Malgré le déclin des syndicats nationaux, le profil et le pouvoir politique des syndicats internationaux augmentent. Les syndicats travaillent de plus en plus par delà les frontières et interviennent d'une manière internationale dans les conflits nationaux. Il existe aujourd'hui de nombreux exemples de ce type d'activités, y compris les boycotts transnationaux coordonnés.
La mondialisation a donné lieu à un certain nombre de nouvelles stratégies de la part des syndicats, en particulier à des tentatives d'élargissement des relations professionnelles au niveau international. Alors qu'il y a eu des progrès en matière de négociations au niveau de l'entreprise, les syndicats ont tenté d'exercer leur influence par des initiatives au niveau supranational visant essentiellement les entreprises multinationales, à savoir les accords-cadres internationaux (ACI).
Ces accords sont encore dans leur début avec beaucoup de questions non résolues. Toutefois, de nombreuses entreprises qui ont signé des ACI, les perçoivent avant tout comme un moyen d'un dialogue approfondi et non comme des relations professionnelles.
Toutefois, la difficulté est que les syndicats les voient comme des relations professionnelles ce qui explique la tendance croissante à inclure des mécanismes de résolution de conflit dans les textes des ACI.

Il est trop tôt pour savoir quelle sera la destination finale de ce processus, mais certaines des prochaines questions qui émergeront seront probablement sectorielles et viseront à modifier les accords actuels, voire à les élargir pour y inclure des références aux salaires et aux conditions de travail.

L'OIE est prête à fournir toute orientation en matière d'ACI aux organisations d'employeurs et à leurs membres. L'OIE peut aider à peser les bénéfices, les risques et les coûts avant de s'engager dans un tel processus.

Quelques points dont les entreprises devraient tenir compte lors de la signature d'un ACI :
- Quel peut être l'impact d'un ACI sur les partenaires locaux ?
- Quel est le statut légal d'un tel accord et comment peut-il influer sur le contexte légal national ?
- Quel impact l'initiative de l'entreprise visant à reconnaître un syndicat et ses membres au niveau mondial peut-elle avoir au niveau national ?
- Comment les obligations globales issues des dispositions relatives à la restructuration s'inscrivent-elles dans le cadre des lois nationales et des accords locaux ?
- Y a-t-il incompatibilité entre ce qui est convenu au niveau international et les accords locaux existants ?
- Que se passe-t-il lorsque l'accord arrive à expiration ?
- Les obligations peuvent-elles être imputées aux entreprises fournisseuses ?

Position extraite du chapitre sur les relations industrielles internationales du site Internet de l'OIE : www.ioe-emp.org

Les Principes Directeurs de l'OCDE, un outil complémentaire des accords cadres internationaux

Contribution du TUAC, Commission Syndicale Consultative auprès de l'OCDE.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont des recommandations que les 30 Etats membres de l'OCDE et les autres Etats signataires de la Déclaration de l'OCDE sur l'Investissement[8] adressent aux entreprises multinationales relevant de leurs juridictions respectives.

Ils couvrent les domaines suivants :
- transparence et divulgation de l'information,
- emploi et dialogue social,
- environnement,
- lutte contre la corruption,
- intérêts des consommateurs,
- science et technologie,
- concurrence et fiscalité.

Outre le respect des normes fondamentales du travail, le volet social des Principes requiert l'information et la consultation des salariés en cas de restructuration et l'interdiction d'utiliser la menace à la délocalisation lors de négociations sur les conditions d'emploi ou la représentation des salariés.

Les Principes n'ont pas de force contraignante juridiquement parlant. En revanche, toute entreprise multinationale dont le siège est basé dans l'OCDE peut être amenée à devoir rendre compte de l'application des Principes.
Cette norme est en effet munie d'un mécanisme de règlement des différends. Toute partie peut saisir le Point de Contact National (PCN) d'un pays signataire (qui est localisé dans un ministère, le plus souvent celui de l'économie et des finances) concernant un cas d'une entreprise suspectée d'être en violation avec les Principes.
Le PCN est alors requis pour proposer ses bons offices entre les parties prenantes, voire d'émettre un jugement sur la nature et la portée du cas soulevé.

Le suivi de l'application des Principes est de la responsabilité du Comité de l'OCDE sur l'investissement, qui se réunit deux à trois fois par an, avec la consultation régulière du TUAC, du BIAC (patronat) et des ONG.

Depuis la révision des Principes en 2000, plus 130 cas ont été déposés auprès des PCN, dont environ 80 par les syndicats.

Les trois types de violation les plus souvent invoqués par les syndicats portent sur :
- le droit à la représentation et à la négociation collectives,
- le droit à l'information et à la consultation
- et l'application d'obligations contractuelles ou légales.

La répartition géographique est relativement équilibrée entre cas localisés dans les pays OCDE et ceux hors CDE. Depuis 2004 on note toutefois une part croissante des cas « transatlantiques » impliquant une entreprise multinationale européenne aux Etats-Unis et inversement.

[8] A ce jour l'Argentine, le Brésil, le Chili, les trois pays Baltes, Israël, la Roumanie et la Slovénie

Les syndicats de l'OCDE soutiennent l'application effective des Principes et le bon fonctionnement des PCN. Le TUAC organise chaque année depuis 2001 deux à trois séminaires d'information / formation à travers le monde et produit diverses publications et rapports.
Un Guide de l'utilisateur et un kit de formation des comités d'entreprise européens sont disponibles sur son site web.

Les Principes constituent un outil complémentaire des ACI.
Le volet social des Principes recoupe une grande partie du contenu des ACI. La procédure de médiation souple et confidentielle qu'offre le système des PCN peut aussi proposer un cadre de négociation approprié dans le cas de règlement des différends portant sur les ACI.

Pour plus d'information sur les Principes Directeurs :
- Site du TUAC : www.tuac.org
- Site de l'OCDE : www.oecd.org/daf/investment/guidelines
- Site du PCN français: www.minefi.gouv.fr/directions_services/dgtpe/pcn/pcn.php

A propos du TUAC :
Le TUAC (Trade Union Advisory Committee) a été fondé en 1949. Suite à la création de l'OCDE en 1961, il a été reconnu en tant qu'organisme indépendant habilité à représenter les organisations syndicales auprès de l'OCDE.
Le TUAC comporte 56 centrales syndicales des pays membres de l'OCDE.

Déclaration de politique générale
L'UITA et les "accords-cadres internationaux"

« *De façon à clarifier nos initiatives futures visant à établir des mécanismes au sein des sociétés transnationales pour appuyer les efforts de croissance des affiliées dans ces sociétés, le secrétariat propose que les principes suivants soient adoptés par le comité exécutif en vue d'une approbation par le 25e Congrès de l'UITA en mai 2007.*

Négocier des Accords Internationaux

1. L'UITA n'a pas de mandat pour négocier et signer un accord avec une transnationale sans avoir auparavant impliqué, consulté et obtenu l'aval d'un groupe représentatif d'affiliées comptant des effectifs dans la société ciblée.

2. L'UITA a un mandat pour signer tout accord dont les termes sont concrets et qui :
   - Indiquent en termes précis que la société est consciente de son obligation à respecter tous les droits et avantages syndicaux légaux et réglementaires, ainsi que les principales conventions de l'OIT, et, dans le cas de sociétés dont le siège est dans les pays de l'OCDE, les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales. Tout vocabulaire suggérant que la société a un libre arbitre à propos de ces obligations ou que ces obligations sont volontaires ne pourra pas être inclus dans un accord signé par le secrétariat de l'UITA ;
   - précisent que rien dans l'accord ne peut affaiblir ou réduire des accords ou pratiques de relations du travail existants concernant les droits syndicaux ou les infrastructures déjà établis par une affiliée de l'UITA ou tout autre syndicat au sein de la société ;
   - spécifient de quelle manière la société entend aider les employés/es à mettre en pratique les droits mentionnés dans l'accord :
   - ce point comprend à la fois des droits " de principe" **et** des droits concrets auxquels les affiliées peuvent se référer pour défendre leurs membres **et** augmenter les effectifs au sein de la société concernée ;
   - prévoient que les affiliées ont la possibilité de négocier des accords d'entreprise, fermés aux non syndiqués, ou de cotisation syndicale obligatoire (1) ou des accords similaires sous réserve qu'ils ne soient pas illégaux dans un pays ou dans une région d'un pays et dans le cas où une affiliée souhaite ce type d'accord ;
   - acceptent un processus de reconnaissance nationale ou locale de toute affiliée de l'UITA pouvant montrer qu'elle représente une portion significative des employés/es – ce processus devra suivre les étapes les plus directes et rapides légalement permises dans un pays ou une région d'un pays et permettant la reconnaissance de l'affiliée de l'UITA par la société ;
   - acceptent de reconnaître l'UITA et ses affiliées en tant qu'organisation syndicale internationale ;
   - garantissent l'interdiction de toute mesure de discrimination envers tout/e employé/e ou représentant/e syndical/e cherchant à faire appliquer les clauses de cet accord ou de tout autre accord de reconnaissance/droits syndicaux, de la loi et de pratiques nationales ou de normes syndicales internationalement reconnues ;
   - précisent que la société a une appréciation positive de l'appartenance à un syndicat et indiquent de quelle manière elle entend communiquer ce fait aux employés/es ;
   - précisent comment la société compte garantir que les informations sur l'accord et son respect seront activement appliqués dans l'ensemble de la société, jusqu'aux plus bas échelons de direction et quelles mesures elle entend prendre si un quelconque niveau de direction venait à faire obstacle ou à s'opposer à l'application de l'accord.

(1) Par "cotisation syndicale obligatoire" on se réfère à une entente par laquelle les employés/es qui souhaitent bénéficier des clauses de la convention collective sans pour autant vouloir adhérer à un syndicat payent une somme convenue au syndicat concerné (le montant est négocié localement et correspond à la totalité ou à une partie de la cotisation). Ce montant reflète les avantages obtenus par les succès des membres syndiqués afin d'améliorer les salaires ou autres; ainsi que les conditions de l'emploi.

3. Le principal critère de l'UITA pour évaluer un accord sera l'augmentation des effectifs et de la force syndicale au sein d'une société donnée. Ces évaluations seront présentées annuellement aux affiliées représentant les employés/es de la société, ainsi qu'au comité exécutif de l'UITA.

4. L'UITA n'a aucun mandat pour signer des accords dont le but principal ou exclusif est jugé être un exercice de RSE (responsabilité sociale des entreprises), lancé par la société cible, avec pour principal objectif d'améliorer son image et non de renforcer les effectifs, la présence et la force syndicales en son sein.

5. Les sociétés seront informées de l'intention de l'UITA de renégocier les accords existants dans une période de 12 mois au plus, de façon à ce qu'ils reflètent à tout le moins ces normes minimales. Dans le cas où une telle renégociation n'est pas possible, le secrétariat de l'UITA a mandat pour consulter les affiliées concernées et décider si l'accord doit être maintenu ou être considéré comme révoqué et en informer publiquement la société concernée.

Bibliographie

International Organisation of Employers (OIE) "International Framework Agreements, an employers guide", September 2005

Bourke, Reynald : « Les accords-cadres internationaux (ACI) et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation », *Institut International d'Etudes Sociales (IIES), 2005*

Daugareilh Isabelle : « Gouvernance, droit international et responsabilité sociale de l'entreprise », *dans le cadre d'une recherche européenne ESTER coordonnée par Isabelle Daugareilh, juillet 2006*

Descolonge Michèle, « Implications for French Unions involved in International Framework agreements », *International conference, "Global companies – Global Unions – Global research – Global Campaigns", New York, February 9-11, 2006*

Sobsczack André : "Les accords-cadres internationaux : un modèle pour la négociation collective transnationale ?", *in Bulletin Oeconomia Humana, avril 2006*

Papadakis Konstantinos, « New instruments of dialogue and agreements: the emerging extra-national industrial relation », *IIES research, ILO, May 2006*

Teyssié Bernard, "la négociation collective transnationale d'entreprise ou de groupe", *in Droit social, n°11 novembre 2005*

Bernard Saincy et Michèle Descolonge : « les nouveaux enjeux de la négociation internationale. Editions Découverte, 2006

Remerciements

Ce répertoire a été rédigé par **Delphine Poligné** pour l'ORSE et **Natacha Seguin** pour Alpha Etudes pour les 2ème et 3 ème parties du répertoire.
Alpha Etudes est le centre d'étude économique et social du groupe Alpha qui a publié plusieurs études sur la RSE et notamment sur le reporting social des entreprises cotées en France et sur les chartes éthiques et codes de conduite.

Nous adressons tous nos remerciements :

- aux entreprises et aux organisations syndicales membres de l'ORSE qui ont participé à l'élaboration de ce document, par leur implication dans le groupe de travail "implication des syndicats dans les démarches de RSE" et/ou leurs commentaires et échanges lors de la rédaction du document.

- aux chercheurs universitaires qui ont fait bénéficier l'ORSE de leur expertise sur les accords-cadres internationaux :
  - André Sobczak
  - Isabelle Daugareihl
  - Michèle Descolonges
  - aux représentants de la CISL et des fédérations syndicales internationales (FIOM, IBB, ICEM, UITA et UNI) qui nous ont accueilli et nous ont fait part de leurs remarques et ont ainsi enrichi ce document.

Table des matières

Introduction.....p. 2
Le développement des accords-cadres internationaux
Pourquoi un répertoire sur cette thématique ? .....p. 3
Méthodologie pour l'élaboration du répertoire
Définition du champ de l'étude
Rédaction du répertoire .....p. 4

I. Processus de négociation.....p. 5
1. Quel contexte pour la négociation ?
1.1 Quel est le point de départ d'un ACI ?
1.2 Quels sont les enjeux ?
1.3 Combien de temps peut-on consacrer à la négociation ? .....p. 6
1.4 Quels sont les moyens nécessaires pour mener la négociation ?
2. Identification des différents acteurs dans le processus de négociation
3. Quels sont les signataires de l'accord ? .....p. 10
4. Motivation de l'accord .....p. 14
5. Quel titre donner à l'accord ? .....p. 15
6. Durée et révision de l'accord .....p. 17
7. Champ d'application de l'accord .....p. 190
7.1. Quel périmètre géographique ?
7.2. Quelle application juridique ?
7.3. Quelles sphères le champ d'application de l'accord peut-il concerner ? .....p. 20
7.4. Que se passe t-il en cas d'évolution du périmètre pendant la durée de l'accord (cession, intégration) ? .....p. 21
7.5 . Relations avec les co-contractants .....p. 22
7.5.1. Cette thématique fait-elle l'objet d'une rubrique dédiée ou est-elle intégrée à un autre élément du contenu ?
7.5.2. Quel terme est utilisé pour désigner les membres de la chaîne de création de valeur ? .....p. 23
7.5.3. Jusqu'où s'étend la responsabilité du donneur d'ordre signataire dans la chaîne de production de valeur ?
7.5.4. L'accord prévoit-il un traitement différencié selon les fournisseurs et sous-traitants ?
7.5.4. Existe-t-il des thématiques prioritaires vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants ? .....p. 24
7.5.5. Quels sont les moyens de la mise en œuvre de l'accord-cadre international chez les fournisseurs et sous-traitants ?
7.5.7. Quelles sont les modalités de contrôle prévues par l'accord ? .....p. 25
7.5.8. Quelles sont les conséquences du non respect de l'accord-cadre international sur les fournisseurs et sous-traitants ? .....p. 26

II. Contenu normatif et thématique des accords-cadres internationaux .....p. 27
Enjeux
1. Quels engagements sur les droits sociaux fondamentaux ?
2. Quels engagements sur les thématiques Ressources humaines ? .....p. 29
3. Quels autres engagements sur la RSE ? .....p. 34
4. Quelles normes internationales sont citées dans les ACI ? .....p. 36
5. Quelle est l'opposabilité des accords-cadres internationaux vis-à-vis des réglementations locales ? .....p. 37

III. Mise en oeuvre et suivi des accords-cadres internationaux .....p. 40
Enjeux
1. A quel niveau a lieu la mise en œuvre et le suivi de l'accord ?
2. Qui est responsable de la mise en œuvre et du suivi ? .....p. 41
   2.1. Les signataires conjointement .....p. 42
   2.2. L'instance représentative des salariés
   2.3. La structure dédiée .....p. 43
   2.4. L'intervention d'une partie prenante extérieure à l'entreprise .....p. 44
3. Quels sont les moyens de la mise en œuvre ? .....p. 45
   3.1. La diffusion du texte de l'accord .....p. 46
   3.2. L'intégration dans les procédures managériales et la fixation d'objectifs .....p. 47
   3.3. La formation .....p. 48
   3.4. La déclinaison locale
4. Existe-t-il une possibilité d'interpellation pour non-conformité ou difficulté d'interprétation de l'accord ?
   4.1. Initiative de l'interpellation
   4.2. Protection du plaignant .....p. 49
5. Quelle est la procédure de règlement des différends ?
   5.1. Niveau de traitement de la plainte et procédure
   5.2. Traitement des différends .....p. 50
6. Quelle est la procédure d'audit, de contrôle et d'évaluation ?
   6.1. Procédure d'audit et de contrôle
   6.2. Système d'évaluation de l'application de l'accord
7. Comment est formalisé le suivi de l'accord ? .....p. 52
   7.1. Les indicateurs de reporting
   7.2. Le bilan d'application

Conclusion .....p. 53

Annexes
- ..Présentation de l'ensemble des Accords Cadres Internationaux (ACI) signés entre une entreprise et une fédération syndicale internationale (au 1er décembre 2006) .....p. 55
- Présentation des Fédérations Syndicales Internationales signataires d'un ACI :
  - FIOM : Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie .....p. 57
  - FITTHC : Fédération Internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir .....p. 58
  - IBB : Fédération Internationale des Travailleurs du Bâtiments et du Bois .....p. 59
  - ICEM : Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses .....p. 60
  - UITA : Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes .....p. 61
  - UNI : Internationale des compétences et des services .....p. 62

- Motivation des entreprises qui ont signé un accord-cadre international :
  - EDF .....p. 63
  - Lafarge .....p. 64
  - Leoni .....p. 65
  - PSA Peugeot Citroën .....p. 66
  - Rhodia .....p. 67
- Prises de position relatives aux ACI :
  - Contribution de la CGT : Pour une sécurisation juridique des ACI et la création de droits nouveaux .....p. 68
  - Position de la Confédération Européenne des Syndicats (CES).....p. 69
  - Contribution de la Confédération Syndicale Internationale .....p. 71
  - Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie (FIOM) Recommandations de la Conférence sur les accords-cadres internationaux (ACI) Francfort, Allemagne 26/27 septembre 2006 .....p. 72
  - Relations entretenues entre la FITTHC et les multinationales p. 76
  - Conférence mondiale de l'ICEM pour le secteur de l'énergie 27-29 novembre 2006.....p. 77
  - Position de l'OIE (Organisation internationale des employeurs) sur les accords cadres internationaux .....p. 78
  - Les Principes Directeurs de l'OCDE, un outil complémentaire des accords cadres internationaux - Contribution du TUAC, Commission Syndicale Consultative auprès de l'OCDE .....p. 79
  - Déclaration de politique générale l'UITA et les "accords-cadres internationaux" .....p. 81

Bibliographie .....p. 83

Remerciements.....p. 84

Avec le concours de



Création impression : Imprimerie de la Caisse des dépôts