ORSE
Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises

Décembre 2006

Synthèse du répertoire sur les pratiques des entreprises en matière de négociation des accords-cadres internationaux

Introduction

L'ensemble des membres de l'ORSE (les entreprises, les investisseurs, les organisations syndicales et les ONG, ainsi que les organisations professionnelles) est convaincu qu'une démarche de responsabilité sociale ne peut s'inscrire dans la durée que si elle est partagée par ses parties prenantes internes (salariés et leurs représentants) et ses parties prenantes externes (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 pour formaliser leur engagement dans le domaine de la RSE.

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, 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, 7 de la construction et 6 de l'énergie).

Définition du champ de l'étude

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 de 91 accords transnationaux, élaborés de manière volontaire par leurs auteurs, et dont le caractère informel des négociations traditionnelles est conservé.
Pour l'élaboration de ce guide, et afin de délimiter notre champ d'étude, nous avons choisi de nous appuyer sur les 55 accords-cadres internationaux, dont la portée est globale. Ils ont pour caractéristique commune d'avoir été signés par des Fédérations Syndicales Internationales (FSI).

Méthodologie pour l'élaboration de ce répertoire

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 (représentant des entreprises et représentants syndicaux) qui pourraient être tentés de s'engager.

Les rédacteurs de ce répertoire ont procédé en deux temps :

1. Une phase d'analyse qui a consisté :

- à étudier l'ensemble des accords-cadres
- à mener des entretiens avec des représentants syndicaux issus soit des entreprises signataires, soit des fédérations professionnelles nationales, soit des 5 confédérations syndicales françaises (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO), soit de fédérations syndicales internationales (ICEM, FIOM, UITA, IBB, UNI).
- à mener des entretiens avec les directions des entreprises signataires (Carrefour, Danone, EDF, Lafarge, PSA Peugeot Citroën, Renault, Rhodia...)
- à travailler sur des contributions émanant de chercheurs universitaires (juristes, sociologues).

2. Une phase de rédaction calquée sur les étapes du processus de négociation d'un accord-cadre international et de sa mise en oeuvre sous forme de questionnement.
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.

Analyse

L'analyse des accords-cadres a porté sur trois sujets :

1. le processus de négociation
2. leur contenu
3. la mise en oeuvre et suivi de l'accord

ORSE – Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises, exerce, pour le compte de ses adhérents (grandes entreprises, sociétés de gestion de portefeuille, organismes professionnels et sociaux), une veille permanente sur la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, le développement durable et l'investissement socialement responsable (ISR) en France, en Europe et à l'international. Site : www.orse.org

Questions mises en avant dans le répertoire

Processus de négociation

Le processus de négociation pose un certain nombre de questions :

- **Quel contexte pour commencer une négociation :**
  - Quel point de départ ?
  - Quels enjeux ?
  - Quelle durée ?
- **Quels sont les moyens nécessaires pour mener la négociation :**
  - Quelle logistique ?
  - Quels moyens financiers ?
- **Identification des différents acteurs dans le processus de négociation**
  - des acteurs syndicaux (représentants du personnel, syndicats locaux, fédération régionales, FSI -voir encadré)
  - des acteurs de l'entreprise (DG, DRH, Directions commerciales, juridiques...)
- **Quel préambule inclure pour quels objectifs ?**
- **Quel titre donner à l'accord ?**
- **Pour quelle durée l'accord est-il signé ?**
- **Champ d'application de l'accord**
  - Quel périmètre géographique ?
  - Quelle application juridique ?
  - Quelles sphères le champ d'application de l'accord peut-il concerner ? Sociétés, filiales (majoritaires, minoritaires ou simples), clients ?
  - Que se passe t-il en cas d'évolution du périmètre pendant la durée de l'accord (cession, intégration) ?
- **Relations avec les co-contractants**
  - Cette thématique fait-elle l'objet d'une rubrique dédiée ou est-elle intégrée à un autre élément du contenu ?
  - Jusqu'où s'étend la responsabilité du donneur d'ordre signataire dans la chaîne de production de valeur ?
  - L'accord prévoit-il un traitement différencié selon les fournisseurs et sous-traitants ?
  - Existe-t-il des thématiques prioritaires vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants ?
  - Quels sont les moyens de la mise en oeuvre de l'accord-cadre international chez les fournisseurs et sous-traitants?
  - Quelles sont les modalités de contrôle prévues par l'accord ?
  - Quels sont les conséquences du non respect de l'accord-cadre international sur les fournisseurs et sous-traitants ?

Contenu normatif et thématique des accords-cadres internationaux

La finalité des accords-cadres internationaux est de créer un cadre de référence pour le respect de divers droits dans l'ensemble du groupe. 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...

- **Contenu**

  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

- **Quelle est l'opposabilité des accords-cadres internationaux vis-à-vis des réglementations locales ?**
  - Strict respect de la loi nationale
  - Conciliation entre loi nationale et engagements de l'accord
  - Primauté des engagements de l'accord.
- **Normes internationales citées dans les accords :**
  - conventions internationales de l'OIT
  - déclaration universelle des Droits de l'Homme
  - pacte mondial des Nations Unies
  - principes directeurs de l'OCDE sur les entreprises multinationales.

Mise en oeuvre et suivi de l'accord

La mise en oeuvre 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 ?

- **A quel niveau a lieu la mise en oeuvre et le suivi de l'accord ?**
- **Qui est responsable de la mise en oeuvre et du suivi ?**
  - Les signataires conjointement
  - L'instance représentative des salariés (comité d'entreprise,...)
  - Une structure dédiée
- **L'intervention d'une partie prenante extérieure à l'entreprise (de type ONG...)**
- **La diffusion du texte de l'accord (publics, forme, langue, délais)**
- **L'intégration dans les procédures managériales et la fixation d'objectifs**

- **Existe-t-il une possibilité d'interpellation pour non-conformité ou difficulté d'interprétation de l'accord ?**
  - Initiative de l'interpellation
  - Interpellation par les parties prenantes
  - Protection du plaignant
- **Quelle est la procédure de règlement des différends ?**
  - Niveau de traitement de la plainte et procédure
  - Traitement des différends
- **Quelle est la procédure d'audit, de contrôle et d'évaluation ?**
  - Procédure d'audit et de contrôle
  - Système d'évaluation de l'application de l'accord (local et global)
- **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

Eléments d'analyse et 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 oeuvre 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, que dans leur contenu et leurs modalités de mise en oeuvre.
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 (au cours du premier trimestre 2006), 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 ».
Malgré nos sollicitations, cet indicateur n'a pas été retenu.

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.

Présentation des fédérations syndicales signataires d'un accord-cadre

ICEM	Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie et des mines	Présence dans 121 pays : 20 millions d'adhérents	12 ACI	www.icem.org
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	www.iuf.org
FIOM	Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie	Présence dans 100 pays : 25 millions d'adhérents	15 ACI	www.imfmetal.org
UNI	Internationale des compétences et des services	Présence dans 104 pays : 15 millions d'adhérents	13 ACI	www.union-network.org
IBB	Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois	Présence dans 125 pays : 10 millions d'adhérents	9 ACI	www.fitbb.org

Présentation de l'ensemble des Accords Cadres Internationaux (ACI) signés entre une FSI et une entreprise (30/12/2006)

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
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