

1 La nébuleuse du "reporting social"



ON COMMENCE AVEC DES SOUTIENS-GORGE

Rien ne vaut, pour entrer dans le vif d'un sujet, l'exemple concret. Il frappe de plein fouet les travailleuses de l'entreprise de lingerie Aubade à Saint-Savin, un petit village comptant un millier d'âmes dans la Vienne (Poitou-Charentes), en France. Aubade, c'est une affaire florissante (bénéfice net de 6,7 millions d'euros en 2008) qui fait l'objet depuis son acquisition en 2005 par le groupe suisse Calida d'un "business plan" performant. L'idée maîtresse est de tout délocaliser en Tunisie (coût salarial horaire: 8,4 euros) pour ne garder en France que la marque et, donc, les apparences du "made in". Le énième plan social de juillet 2009 devait supprimer 104 travailleuses pour, à terme, en employer que 28 (contre 472 lorsque Calida reprend Aubade): il faut bien que quelqu'un réceptionne la production tunisienne. Là, cependant: grain de sable. Saisi par les syndicats, le tribunal de grande instance de Poitiers siégeant en référé bloquera l'opération, jugeant le plan de restructuration non conforme à la loi. Et notamment pour un motif qu'on goûtera à sa juste valeur: "La résistance de l'employeur au droit à l'information des instances représentatives du personnel met en évidence sa volonté de priver d'effectivité le préalable légal de concertation sociale." C'est mettre le doigt sur le coeur du problème...

JUSTICE (SOCIALE) EGALE DROITS RÉELS...

Le cas est exemplatif à double titre. D'abord parce qu'il vient rappeler que le déni d'un travail décent n'est pas le fait d'une politique qui frapperait seulement les populations exploitées du Tiers-monde: au même moment que Calida jette à la rue salariées françaises, Triumph, autre fabricant de lingerie suisse, licencie les siennes aux Philippines pour émigrer vers des terres où les syndicats sont moins combatifs!... Et puis, secundo, capital pour notre propos, parce que la confirmation des droits des travailleuses d'Aubade est **gravée dans le marbre par une décision de justice** – par un juge, d'ailleurs, qui ne mâche pas ses mots: la direction d'Aubade, note-t-il dans son ordonnance, "s'efforce de museler les représentants des salariés". Ce n'est pas une belle et noble opinion, encore moins une déclaration de presse indignée comme on voit tant, mais un prononcé judiciaire qui sera suivi d'effets. En organisant son plan social, Aubade a violé des prescrits légaux formels, notamment en matière d'information et de consultation des travailleurs et c'est illico retour à l'expéditeur, point barre, on ne discute pas. Retenir cela, car c'est fondamental. D'un côté, une norme qui a force de loi, seule expression légitime de la souveraineté démocratique des nations. De l'autre côté? Tout le reste.

LA LOI ET TOUT LE RESTE

Etre bien informé est le B.A.-ba de toute action syndicale et, plus largement, un préalable à tout progrès social et démocratique. Ce n'est pas par hasard que, cherchant à renverser un gouvernement, les putschistes s'emparent en premier lieu des stations de radio et de télédiffusion. Pas un hasard, non plus, si le mouvement ouvrier a toujours accordé une attention particulière à l'instruction publique et

à l'éducation populaire, et les luttes pour l'indépendance au Tiers-monde à l'alphabétisation des masses. **Savoir égale pouvoir**. Ignorance égale impuissance. Voilà qui suppose, du point de vue des travailleurs, de disposer d'une bonne information sur l'entreprise qui les emploie et, donc, que l'employeur, le patron, la fournisse². En Belgique, des lois qui sont autant de conquêtes sociales ont rendu cela obligatoire. Celle du **20 septembre 1948**, portant organisation de l'économie: elle détermine et énumère les données d'entreprise que doit recevoir le **conseil d'entreprise**. L'arrêté royal du **27 novembre 1973**, ensuite, qui porte réglementation des **informations économiques et financières** à fournir aux conseils d'entreprise. Enfin, la loi du **22 décembre 1995** (ensemble de mesures visant à l'exécution du plan pluriannuel pour l'emploi) qui instaure, en annexe des comptes d'entreprise, le **bilan social**. Résumons: 1948, 1973 et 1995, les trois grands textes du "reporting social" belge qui obligent les entreprises³ à une certaine transparence vis-à-vis des travailleurs. Grâce à eux, le délégué syndical peut affronter le dirigeant d'entreprise, non sur pied d'égalité bien sûr, mais fort de connaissances très utiles pour faire valoir les revendications des travailleurs. Là, on marque une pause.

LES TROIS PALIERS DU SAVOIR

Armés de ces données, les travailleurs et leurs représentants se trouvent, en Belgique, devant **trois problèmes**. Le premier tient à la quantité impressionnante des informations ainsi obtenues, de leur tri, de leur lecture critique, de leur analyse. Une petite montagne de papiers, sept centimètres de haut, on peut facilement s'y noyer et ne rien en retirer d'utile. Premier problème: **maîtriser l'information**, arriver à la dominer. Lorsqu'on y parvient, on est au palier suivant, au second problème, qui consiste à détecter les morceaux de puzzle manquant, donc les **carences en information**, ce que la loi a négligé de prévoir et qui restent des secrets de "fabrication" confinés aux hautes sphères de l'entreprise. Demeure enfin le troisième problème: **comment la rendre accessible** à l'ensemble des travailleurs, de manière à ce qu'ils disposent tous d'une information pertinente? Là, bien sûr, il y a matière à débat. Qu'est-ce qui est pertinent?

LES ANGLES MORTS DE LA TRANSPARENCE

Les travailleurs ignorent beaucoup de choses que l'information obligatoire ne livre pas. Citons en vrac. Ce sont des données sur les **réseaux de sous-traitance** sur lesquels de plus en plus les multinationales bâtissent leur empire. Des données, aussi, sur les **bénéfices rapatriés** grâce à l'exploitation d'une main-d'oeuvre "fantôme" en de lointains pays dits à bas salaires. Des données, encore, sur l'**investissement** dans l'outil de production (donc sur la viabilité des unités d'exploitation et des lieux de travail) qui seront utilement corrélées aux montants versés aux actionnaires et investisseurs (**dividendes et buy-backs**). Des données, enfin, sur les **écarts de salaire** dans tout le groupe et dans chacune de ses unités, sous-traitants inclus, voire sur la **plus-value**⁴ extraite de chaque travailleur pour chaque produit...

La nébuleuse du "reporting social"

2



Groupe de Recherche pour une Stratégie économique alternative asbl
11 Rue Royale, 1000 Bruxelles, Belgique - Tél.: 02/219.70.76
Fax: 02/219.64.86 - courriel: gresea@skynet.be - site: www.gresea.be
Avec le soutien de la DGCD

Gresea, Septembre 2009

FICHES 2

LE MARCHÉ VA TOUT FOURNIR?

Tout progrès dans ce domaine se heurte au fait qu'on n'en envisage plus qu'au travers de politiques⁵ de **responsabilité sociale des entreprises**, en abrégé RSE ou CSR (l'acronyme anglais). Elles ont en commun de promouvoir des initiatives qui n'obligent les entreprises à rien. Deux instruments donnent le ton. Ce sont les **principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales** (1970) de l'OCDE, le club des 28 pays riches, qui recommandent aux entreprises – pas rien! – de faire la transparence sur leur structure, filiales incluses avec le "pourcentage de participation, directe ou indirecte, y compris les participations croisées", de même que des informations sur les principaux actionnaires, la rémunération des administrateurs et dirigeants. Et puis c'est le GRI, le **Global Reporting Initiative**. Conçu (1998) par une ONG des Etats-Unis, incorporé (2001) dans les politiques RSE des Nations unies (Global Compact), il s'est peu à peu imposé comme processus hégémonique⁶ – la répugnance de la Commission européenne à légiférer en matière de "gouvernance" des entreprises pour, plutôt, tout régler par des dispositifs volontaires consensuels n'a pu qu'y contribuer: ce sont les grandes messes réunissant divers "stakeholders". Dans un cas comme dans l'autre, le marché sert de modèle autorégulateur: la libre interaction des agents économiques produira consensuellement des normes⁷ dont la légitimité reposera sur l'efficacité censée jallir de l'adhésion volontaire des élites admises à participer au processus (les "parties prenantes"). On aime ou on n'aime pas.

ENJEUX EN NOEUDS

La ligne de clivage oppose **deux visions** de la société, qui sera soit régie par la loi, soit (géométrie variable des rapports de forces) par les puissants: ou bien on oblige les entreprises à la transparence, ou bien... on leur fait confiance. D'autres problèmes, subordonnés, viennent faire des noeuds. Par exemple la **bataille sur les critères** de transparence et, donc, sur la nature des informations que les entreprises devraient livrer. On l'a vu, certaines données essentielles brillent par leur absence. C'est encore la question du **"comment"** et du **"à qui"**. Comment informer des travailleurs d'un atelier de sous-traitance situé à 7.000 kilomètres de sa "tour de contrôle", la multinationale qui donne les ordres? Une affiche à l'entrée de l'usine indiquant quels en sont les commanditaires serait déjà une grande avancée. Et puis à qui: d'aucuns plaident pour une **"traçabilité" sociale** des marchandises. Là, on s'adresse moins aux travailleurs qu'aux consommateurs qui, par le biais de systèmes d'étiquetage ou d'information, seraient à même d'entrevoir quelles ont été les conditions de travail qui ont jalonné la production des biens de consommation. Cela suppose en général des dispositifs sophistiqués⁸ – et déplace sur le consommateur individuel la responsabilité de l'organisation d'une justice sociale.

POSITIONS ET PERSPECTIVES

Parmi les protagonistes actifs sur le front de l'information des travailleurs, on citera, associant ONG et syndicats, la **Coalition belge pour un Travail décent**⁹ qui a isolé la réglementation des entreprises comme un des moyens privilégiés

pour atteindre ses objectifs et, à l'intérieur de celle-ci, la revendication de rendre plus transparents les activités des multinationales. Au plan supranational, on a la Coalition européenne pour une justice des entreprises (European Coalition for Corporate Justice) qui prône l'imposition de rapports annuels "sur les risques de violations des droits humains et environnementaux"¹⁰ avec possibilité pour tout citoyen ou organisation civile d'ester en justice devant les tribunaux européens – l'accent est mis sur les victimes des dites violations et leur médiation judiciaire. La Commission européenne, de son côté, a lancé un processus de consultation sur l'information en matière environnementale, sociale et de gouvernance. Il prendra, à partir d'octobre 2009, la forme de cinq ateliers de format sociologique (tour à tour, les points de vue du secteur privé, des investisseurs, des ONG, des syndicats et des autorités) pour culminer, en mars 2010, par une grande conférence censée en faire la synthèse. On reste, là, opposé à toute contrainte légale, la préférence communautaire allant à l'informel et à la flexibilité. Deux visions de la société, disions-nous, elles fournissent au champ de bataille de l'information sa ligne de démarcation.

NOTES ET SOURCES

1. Voir <http://www.vetementspropres.be/index.php?p=g&id=225>.
2. Notons que la doctrine de la libre concurrence fait de la transparence une de ses règles cardinales et si, par exemple, les responsables de la déroute de la société Enron ont été si lourdement condamnés, c'est en raison de leur "crime de lèse-majesté" consistant à tromper les actionnaires par une information erronée.
3. Ne sont concernées que les entreprises comptant au moins 50 travailleurs. En Europe, près d'un travailleur sur trois est employé par une PME comptant moins de 10 salariés, soit quelque 38 millions de travailleurs qui ne savent pas grand chose de leur entreprise.
4. Il y a quelque ironie dans ce retour aux sources, où on voit le "reporting social" décrire une immense boucle pour, finalement, ré-atterrir sur la question du voile que la forme salaire jette sur l'appropriation de la valeur du travail presté.
5. L'avancée de ces "normes" informelles ira de pair avec un recul de la norme légale. Bel exemple avec le bilan social belge dont les données relatives aux aides publiques à l'emploi ont été "simplifiées" en 2008... par suppression dans le document rendu public: elles ne seront plus communiquées qu'aux seuls travailleurs de l'entreprise concernée, devenant par là confidentielle. Voir l'analyse "Bilans sociaux en France et en Belgique. Le point", juillet 2009, Gresea, juillet 2009. <http://www.gresea.be/ED09XD07bilansocialEdit5ernv.html>.
6. Rétifs, et pour cause, s'y trouvant marginalisés (représentation d'environ 10% dans les structures du GRI), les syndicats n'ont pu que prendre acte de cette montée en puissance – et y participer pour éviter que ce reporting social volontaire n'ait pas "de retombées négatives sur les travailleurs". (Guide syndical sur les rapports de durabilité relevant du GRI, CSI, 2008).
7. Sur la confusion entretenue ("la bataille sémantique a été perdue") autour des notions de "normes" et de "régulation sociale", voir Michel Capron "Du sens des mots et de leur détournement", in Cadres CFTD, n°400, juillet 2002, http://www.cadres-plus.net/bdd_fichiers/400-02.pdf.
8. Voir le système mis en place par Fairwell qui permet au consommateur disposant d'une infinie patience, après avoir photographié le code-barre d'un vêtement vendu par la chaîne suisse, de visualiser sur ordinateur les ouvriers qui l'ont fabriqué en leurs lointains lieux de travail. <http://www.fairwell.ch/>.
9. <http://www.travaildecent.be/>
10. Opportunités légales pour améliorer la responsabilité des entreprises en Europe, ECCJ, 2008. http://www.corporatejustice.org/IMG/pdf/ECC_001-08_FR-2.pdf
11. Site de la Commission européenne: silence radio. Voir http://www.gresea.be/police_stn.html