



## Vers des coalitions mondiales des travailleurs...

### Syndicats versus multinationales

#### Le conflit social mondialisé

En 2006, les travailleurs d'Opel Anvers décident de débrayer durant deux heures afin de soutenir les employés de l'usine Opel d'Azambuja au Portugal menacés de licenciement<sup>1</sup>. En septembre 2007, près de 2.000 salariés d'IBM à travers le monde mènent la première action collective virtuelle en soutien de leurs collègues italiens sur le site Second Life<sup>2</sup>. Le 23 avril 2009, une manifestation réunit travailleurs allemands et français de l'équipementier automobile Continental à Hanovre afin de protester contre la mise en concurrence des filiales du groupe et la fermeture du site de Clairoux en France.

Confrontées à la globalisation de l'économie et à l'internationalisation des chaînes de production, les organisations syndicales ne peuvent plus se permettre de rester coincées dans une vision nationale des relations collectives. La construction du syndicalisme international remonte au 19<sup>ème</sup> siècle, les prémisses d'une négociation collective à ce niveau sont, par contre, un phénomène bien plus jeune. Pourtant, dès les années 70, Charles Levinson, ancien secrétaire adjoint de la Fiom<sup>3</sup>, plaide, dans son ouvrage, *International Trade Unionism*<sup>4</sup>, pour l'établissement d'une négociation collective au sein des entreprises multinationales<sup>5</sup>. Selon l'auteur, à l'heure de la mondialisation, le syndicalisme doit pouvoir intervenir directement dans les décisions des firmes qui affectent l'emploi ou les conditions de travail des salariés au niveau mondial. La revendication théorisée, restait à l'appliquer.

#### Deux piliers

Le syndicalisme international connaît de grands chamboulements depuis 1864, date de création de la première organisation syndicale internationale des travailleurs<sup>6</sup>. Près d'un siècle et demi plus tard, la lutte pour la défense des intérêts des travailleurs est menée, à l'échelle planétaire, à deux niveaux interconnectés.

L'échelon interprofessionnel tout d'abord. Depuis novembre 2006, la CSI (Confédération Syndicale Internationale), issue du rapprochement de la CISL (Confédération Internationale des Syndicats Libres) et de la Confédération Mondiale des Travailleurs (CMT), est la plus grande organisation syndicale internationale. Elle représente 176 millions de travailleurs au travers de 301 organisations affiliées dans 151 pays et territoires<sup>7</sup>. L'autre grande confédération internationale, la FSM (Fédération Syndicale Mondiale), fondée à Londres en 1945, avait pour objectif initial la réunification des courants communiste, socialiste et social-démocrate du syndicalisme. Ayant fortement souffert de la désaffiliation des syndicats européens et de l'ancien bloc de l'Est au tournant des années 90, cette fédération est aujourd'hui fortement marginalisée.

La CISL (ancêtre de la CSI) a joué un rôle important dans l'adoption en 1976 des principes directeurs de l'OCDE à

l'intention des entreprises multinationales. Elle fut également, dans les années 90, à la pointe du combat mené conjointement avec certaines ONG pour l'inclusion de clauses sociales dans les accords commerciaux internationaux<sup>8</sup>. L'enlisement de cette revendication à partir de la conférence de Singapour en 1996 a conduit la CISL, puis la CSI à recentrer ses actions sur l'OIT (Organisation Internationale du Travail) et les négociations avec les Etats<sup>9</sup>.

Progressivement, depuis le début des années 90, c'est au niveau du second pilier, celui des fédérations de branche que l'on trouve le principal acteur chargé de négocier directement avec l'entreprise sur la scène internationale. Les FSI (Fédération Syndicale Internationale) sont des groupements d'organisations syndicales nationales par secteur d'activité<sup>10</sup>. Dès les années 60, certaines FSI créeront les premiers conseils d'entreprises mondiaux<sup>11</sup>. La principale mission de ces fédérations professionnelles est la diffusion d'information sur les conditions de travail et les conflits sociaux apparus dans les grandes entreprises d'un secteur déterminé.

Au début des années 90, dépassé par d'autres acteurs de la société civile dans le champ de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et confronté à un dumping social exacerbé par la mondialisation, le syndicalisme international se dote d'un nouvel instrument, les Accords-Cadres Internationaux (ACI).

#### Les ACI: un mode de régulation supranational?

Contracté pour la première fois en 1989 entre l'UITA (la fédération des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation) et la multinationale française Danone (anciennement BSN), l'accord-cadre est un instrument engageant mutuellement une entreprise multinationale et une ou plusieurs organisations syndicales. Ils ne contiennent ni obligations légales pour l'entreprise, ni sanctions. A l'origine, ces engagements volontaires s'appuyaient essentiellement sur les normes "fondamentales" du travail de l'OIT pour progressivement évoluer vers "des accords qui se rapprochent d'une convention collective en raison de la portée des droits énoncés et des obligations qu'ils imposent à l'employeur en ce qui concerne la sous-traitance, la durée et le renouvellement de l'accord, et les procédures de suivi et de règlement des différends"<sup>12</sup>.

Cependant, comme pour les autres instruments de RSE, les ACI ne présentent pas la garantie d'un travail décent et du respect des normes fondamentales du travail pour tous les travailleurs sur une même chaîne de production. Ainsi, l'accord-cadre signé entre Chiquita et l'UITA en 2001 n'empêche nullement la multinationale alimentaire de bafouer les conditions d'hygiène et de sécurité minimales pour ces ouvriers au Honduras<sup>13</sup>. Même constat pour Arcelor-Mittal ou encore AngloGold qui s'engagent pour le développement durable dans des accords-cadres signés respectivement en 2005 et en 2002<sup>14</sup> pendant que

leurs activités en Ukraine ou en Colombie laissent des traces indélébiles sur les conditions de vie des populations locales.

### Embryon d'une négociation collective internationale

Comme avancé ci-dessus, si l'ACI ne peut, dans tous les cas, être considéré comme un moyen fiable de régler l'activité des entreprises multinationales en faveur d'une meilleure protection des travailleurs et des populations locales, il a tout d'abord le mérite de ramener les représentants des travailleurs à une table de négociation adaptée à son époque, celle de l'entreprise multinationale. Selon Isabelle Daugareilh, "ces accords-cadres internationaux, impliquant une négociation puis un engagement par signature, aident à la constitution de l'acteur syndical de la régulation de la mondialisation et à la reconnaissance des structures syndicales internationales"<sup>15</sup>.

En outre, l'évolution du contenu de ces accords renforce progressivement la substance de la négociation collective en gestation à l'échelon international. Ainsi, si les accords de première génération portaient surtout sur des modalités d'information et de consultation sur un sujet déterminé : la liberté syndicale, l'emploi ou les restructurations. La seconde génération d'accords, négociés par les FSI, embrasse une perspective plus généraliste et internationale en mettant en exergue les conventions fondamentales de l'OIT. La troisième génération d'ACI a pour spécificité la mise en place d'un organe de contrôle et de surveillance paritaire qui les rapproche des conventions négociées au niveau national. Ainsi l'accord conclu en 2004 entre la FIOM et Renault va encore plus loin puisqu'il reconnaît "le droit à chaque salarié d'informer l'entreprise de tout comportement qui ne serait pas conforme"<sup>16</sup>.

Les ACI ne peuvent donc plus être considérés comme de simples engagements formels sans aucune portée pour l'entreprise et pour les travailleurs. Reste, cependant, un défi de taille à relever avant d'en faire de véritables outils de lutte contre la mise en concurrence des salariés au sein d'une même entreprise, leur trouver un cadre juridique...

### Quel statut juridique? Step by step...

Face à la faiblesse du droit social international, c'est plutôt à l'échelon régional qu'il est raisonnable de chercher les moyens de rendre obligatoire la négociation collective internationale.

En 2005, la Commission européenne a inscrit à l'agenda son intention d'offrir un cadre juridique pour la négociation collective supranationale, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau du secteur. Devant l'opposition du patronat européen, la Commission a transféré ce dossier encombrant à un comité d'experts jusqu'en 2011. Préférant sans doute à l'institutionnalisation d'une négociation collective européenne, la promotion d'accords non contraignants<sup>17</sup>... L'enfer est pavé de bonnes intentions?

### REFERENCES

- Dufresne Anne et Gobin Corinne, "Modules de formation syndicale: L'Euro-syndicalisme au début du 21ème siècle. Synthèse d'un mouvement syndical transnational en construction", GRAID ULB, janvier 2009
- Fouquet Annie, Rehfeldt Udo, Le Roux Serge (coord.), "Le syndicalisme dans la mondialisation", Editions de l'Atelier/Editions Ouvrières, 2000
- Peeters Anne, "Les accords cadres internationaux, nouveaux espaces de négociation globale", L'année sociale 2006, p.245-248
- Béthoux, E. (2008) Le dialogue social transnational dans l'entreprise : dynamiques européennes, in Annette Jobert (dir.), Les nouveaux cadres du dialogue social, P. E. Lang, Bruxelles, p. 189-246
- Dufresne A., Degryse C., Pochet, P. (eds.), "The European Sectoral Social Dialogue – Actors, developments and challenges", PIE–Peter Lang, Bruxelles, 2006, 342 pages.
- Soczak André, "Transnational social dialogue at the sector and the company level", Université Catholique de Louvain-Institut des Sciences du Travail, Genève, juillet 2009

### NOTES

1. L'observatoire des entreprises du Gresea, [http://www.gresea.be/sol\\_int\\_23juin06.html](http://www.gresea.be/sol_int_23juin06.html)
2. L'observatoire des entreprises du Gresea, [http://www.gresea.be/greve\\_IBM\\_11mars08.html](http://www.gresea.be/greve_IBM_11mars08.html)
3. La Fédération syndicale internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie, <http://www.imfmetal.org/index.cfm?n=616&l=5>
4. Charles Levinson, International Trade Unionism, Londres, Georges Allen & Unwin, 1972.
5. Mondialisation et syndicats : adieu Levinson, dans Alternatives économiques n°147 de mars 1997.
6. Pour une présentation historique des organisations syndicales internationales, voir Pernot Jean-Marie, «Le syndicalisme international»: [http://www.ihs.cgt.fr/IMG/pdf\\_Pages\\_de\\_CHS100\\_001-024.pdf](http://www.ihs.cgt.fr/IMG/pdf_Pages_de_CHS100_001-024.pdf)
7. International Trade Union Confederation, <http://www.ituc-csi.org/+about-us+.html>
8. Reynald Bourque, Les ACI et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation, Genève, OIT, 2005.
9. Reynald Bourque, Idem.
10. Global Union Federation, <http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique1>
11. La FIOM (Fédération syndicale internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie) sera pionnière à ce niveau avec des conseils mondiaux dans des entreprises du secteur de l'automobile et de l'électronique, <http://www.imfmetal.org/index.cfm?n=616&l=5>.
12. Reynald Bourque, ibidem.
13. Observatoire des entreprises du Gresea, [http://www.gresea.be/exploitation\\_tm\\_Chiquita\\_26nov09.html](http://www.gresea.be/exploitation_tm_Chiquita_26nov09.html)
14. Pour un répertoire des accords-cadres voyez le site des FSI: <http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique70&lang=fr>
15. Isabelle Daugareilh, La négociation collective internationale, Travail et Emploi n°104, octobre-décembre 2005.
16. Isabelle Daugareilh, Idem.
17. Voir à ce sujet: Anne Dufresne, Les accords d'entreprise transnationaux: un moyen de relancer la négociation collective européenne?, article disponible sur le site Econosphères à l'adresse: <http://www.econospheres.be/spip.php?article96>