

L'entreprise transnationale: l'opacité sur les chaînes d'approvisionnement mondialisées

Partie 4. La transnationale et les autres acteurs sur la scène internationale: régulation ou collusion?

Au menu

1. la RSE et la « soft law »
 - Historique
 - Les « normes » de l'OCDE
 - Le Global Compact
 - De Allende à Ruggie

2. Le syndicalisme international
 - Structure
 - Les comités d'entreprises européens (CEE)
 - Les Accords-cadres internationaux (ACI)

3. La transparence: 1^{ère} étape de la REM – quelques propositions



“Rights for People, Rules for Business“ ...

... La finalité fait consensus, pour ce qui est des moyens?



1. La Responsabilité sociale des entreprises

1. La RSE et la « soft law »

Historique

- 18^{ème}-19^{ème} siècles: le paternalisme d'entreprise;
- 1950': CSR aux États-unis;
- 1980': le social au service de la performance économique;
- 1990': institutionnalisation de la « soft law »

1. La RSE et la « soft law »

Définition:

« Idée selon laquelle les entreprises doivent **volontairement** prendre en compte les externalités économiques, sociales et environnementales liées à leurs activités »

→ La RSE s'inscrit dans une tendance de développement de normes de « soft law » et d'affaiblissement du dialogue social

1. La RSE et la « soft law »

Stakeholders:

« de nouveaux invités à la table des négociations sociales »

- Fournisseurs et sous-traitants;
- Groupes sociaux;
- ONG;
- ...

1. La RSE et la « soft law »

Quelques initiatives:

- Adoption de codes de bonne conduite et partenariats avec les ONG (332 partenariats ONG/entreprises);
- Adhésion aux principes directeurs de l'OCDE;
- Adhésion au Pacte Mondial (Global Compact) de l'ONU.



Purement volontaires, ces instruments s'inscrivent tous dans la logique du « *soft law* »

1. La RSE et la « soft law »



1. La RSE et la « soft law »

Codes de bonnes conduites et partenariats ONG/entreprises:

 Engagement sincère ou cache misère?

2. La RSE et les organisations internationales: les normes OCDE

Normes OCDE:

En 1976, l'OCDE adopte les « Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales » (révisés en 1983, 2000 et 2010).

- « Ces principes sont des recommandations **non contraignantes** adressées aux entreprises par les gouvernements qui y ont souscrit. »
- Domaines couverts: les droits de l'Homme, la gestion responsable de la chaîne de l'offre, les relations de travail, l'environnement, la protection des consommateurs et la lutte contre la corruption.

2. La RSE et les organisations internationales: l'ONU

Organisation des Nations Unies:

Dans les années 70:

- Dénonciation de l'impérialisme par le mouvement des non-alignés et revendication pour un contrôle public des sociétés transnationales
- La participation de la firme ITT au renversement en septembre 1973 du président Allende au Chili est démontrée. (Michalet, 2000)

➡ Création d'une commission et d'un centre de recherche sur les sociétés transnationales à l'ONU avec pour mandat « d'élaborer un code de conduite des STN »

2. La RSE et les organisations internationales: l'ONU

Dans les années 1990:

Suppression de la Commission et du centre de recherche sur les entreprises transnationales des Nations Unies à la demande des États-unis (Boltanski, Chiapello)



Une volonté de transparence?

2. La RSE et les organisations internationales: l'ONU

Le pacte mondial (Global Compact)

En 1999 Kofi Annan lance l'initiative du Global Compact.

« Les multinationales s'engagent, **sur une base volontaire**, à respecter 10 principes fondés sur le respect des droits de l'Homme, des normes de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. »



Avant tout une façon pour les entreprises d'améliorer leur image

2. La RSE et les organisations internationales: l'ONU

Le cadre Ruggie: de plus en plus soft...

En 2003, la sous-Commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme adopte à l'unanimité les « **Normes de l'ONU sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises** » ;

➡ Trop radical et trop contraignant, ce texte sera vite jeté aux oubliettes par la Commission.

2. La RSE et les organisations internationales: l'ONU

Le Conseil des droits de l'Homme qui, en 2006, succède à la Commission, va nommer l'américain **John Ruggie** (ancien conseiller spécial pour le Pacte Mondial) comme rapporteur spécial sur les droits de l'Homme et les sociétés transnationales.



-
- Syndicats face à la RSE et la « soft law »

 Objectif prioritaire: constituer des contre-pouvoirs dans les STN



2. Le syndicalisme international

2. Le syndicalisme international

« A 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. »

(Charles Levinson, *International Trade Unionism*, 1972)



Un objectif: l'établissement d'une négociation collective à l'échelle de l'entreprise.

2. Le syndicalisme international

Deux piliers:

- Les confédérations syndicales;
- Les fédérations syndicales internationales (FSI).

2. Le syndicalisme international

Confédérations syndicales:

- **CSI** (Confédération syndicale internationale)
Issue de la fusion entre la CISL (Confédération internationale des syndicats libres) et la CMT (Confédération mondiale du Travail)
- **FSM** (Fédération Syndicale mondiale)

2. Le syndicalisme international

Fédérations syndicales internationales:

- Au nombre de 13, dont la **FIOM** (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie) fondée en 1893
- Branche européenne de la FIOM: la **FEM** (Fédération européenne des métallurgistes), créée en 1971

ACI conclus par la FIOM :



2. Le syndicalisme international

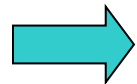
Les Accords-Cadres Internationaux (ACI)

«L'accord-cadre est un instrument engageant mutuellement une entreprise multinationale et une ou plusieurs organisations syndicales »

2. Le syndicalisme international

Contenu:

- Les droits syndicaux fondamentaux (organisation, droit de grève, droits à la négociation collective, ...)
- Les droits de l'Homme (interdiction du travail des enfants, non discrimination, ...)
- RSE (éthique, environnement,...)



Souvent initiés par des entreprises européennes dotées d'un CEE.

2. Le syndicalisme international

Avantages:

- Les ACI contribuent à la constitution d'un acteur syndical, régulateur de la mondialisation;
- Les ACI s'éloignent peu à peu de simples engagements formels pour devenir l'embryon d'une négociation collective « transnationale ». (ex: FIOM Renault en 2004)
- Renforcent et promeuvent le dialogue social;
- ont un impact au niveau national et local;
- Créent un cadre pour un dialogue ouvert avec l'entreprise sur des problèmes généraux, en cas de restructuration, de crise, etc.


2. Le syndicalisme international

Mais:

- N'ont aucune base juridique européenne ou mondiale;
- Sont non contraignants (ne contiennent ni obligations légales, ni sanctions pour l'entreprise).

3. La transparence: 1^{ère} étape de la REM – quelques propositions

Droit à l'information:

 savoir=pouvoir
(ignorance=impuissance)

2. Le syndicalisme international

Comités d'entreprise européens (CEE):

« Le comité d'entreprise européen est un organe d'information et de consultation des travailleurs sur des questions transnationales. »

Exemples: RWE Energy, GM Europe et Dim Branded Apparel

3. La transparence: 1^{ère} étape de la REM – quelques propositions

« Reporting social » en Belgique:

- loi de 1948 détermine et énumère les données d'entreprise que doit recevoir le **conseil d'entreprise**
- un arrêté royal en 1973 porte réglementation des informations économiques et financières aux conseils d'entreprise.
- une loi en 1995 instaure le **bilan social**

3. La transparence: 1^{ère} étape de la REM – quelques propositions

Angles morts:

- données sur les réseaux de sous-traitance
- données sur les bénéficiaires rapatriés grâce à l'exploitation d'une main d'œuvre fantôme dans des pays "à bas salaires".
- données sur l'investissement dans l'outil de production (utilement corrélées aux montants versés aux actionnaires et investisseurs (dividendes et buy-backs))
- données sur les écarts de salaires dans tout le groupe