

## LES ACCORDS-CADRES INTERNATIONAUX (ACI)

*La globalisation de l'économie à l'œuvre depuis de nombreuses années pose d'immenses défis aux structures syndicales, qu'elles soient nationales, régionales – notamment européennes – ou mondiales. En 2006 est née la Confédération syndicale internationale (CSI). Celle-ci reflète la volonté d'unifier les objectifs, les stratégies et les moyens d'action des organisations de travailleurs de par le monde. À côté de cette structure interprofessionnelle existent des « Global Unions », c'est-à-dire des fédérations sectorielles internationales (chimie, bâtiment, métallurgie, alimentation, etc.). Mais de quels moyens d'action disposent-elles ? Depuis quelques années, on assiste à la multiplication d'accords-cadres internationaux, c'est-à-dire d'accords négociés conjointement par la direction d'entreprises multinationales, et de fédérations syndicales internationales. Prémises de conventions collectives mondiales ?*

Bien qu'il existe généralement des analyses communes entre organisations syndicales nationales, régionales et mondiales sur les responsabilités du néolibéralisme dans la précarisation sociale des travailleurs, il existe aussi des différences d'approches, de méthodes, mais aussi de représentativité, de tradition, de culture, voire d'intérêt entre organisations syndicales. Il n'est donc pas toujours facile de surmonter les clivages nationaux, mais aussi, selon les dossiers, entre secteurs, ou entre secteurs et niveau interprofessionnel. À ces clivages, viennent s'ajouter des stratégies de *management* visant à la mise en concurrence entre sites au sein des entreprises multinationales (menaces de délocalisations, etc.) qui placent les travailleurs de différents territoires, pays ou continents en situation de rivalité. Enfin, dans certaines sociétés, il existe clairement des politiques antisyndicales mises au point par les directions.

Face à cette réalité, comment mettre en œuvre des stratégies d'action qui dépassent le cadre étroit du pays dans lequel est implantée telle filiale de telle entreprise transnatio-

nale ? À ce jour, il n'existe pas de structures d'encadrement du dialogue social mondial, de conventions collectives mondiales, d'actions collectives et de grèves mondiales. L'action syndicale internationale se fonde principalement sur les institutions internationales : préférences commerciales liées au respect des droits sociaux ; Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (OCDE, 2000) ; et Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (BIT, 2001). Au niveau international, toutefois, l'absence de hiérarchie des normes fragilise la portée de ces textes face aux autres organisations, en particulier l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

De plus, la capacité croissante des entreprises transnationales de déplacer la production d'un pays à l'autre force les syndicats à chercher un cadre social pour l'économie mondialisée, afin de combler l'écart entre les options stratégiques des multinationales, qui transcendent les frontières nationales, et la capa-

cité d'action syndicale, le plus souvent circonscrite aux frontières nationales.

C'est dans ce contexte que l'on assiste, depuis le début des années 1990, à l'apparition d'accords mondiaux sur les droits des travailleurs conclus entre certaines entreprises multinationales et fédérations syndicales mondiales. Ces accords, appelés « accords-cadres internationaux » (ACI), visent à faire émerger un embryon de dialogue social à l'échelon international. En 2002, la CISL en donnait la définition suivante : « les accords-cadres internationaux [...] sont des accords sur certains principes qui, s'ils ne constituent pas des conventions collectives au même titre que les accords conclus aux échelons national ou local, fournissent un cadre de droits pour encourager la reconnaissance et la négociation à ce niveau ». Ces accords sont négociés et signés entre syndicats et employeurs — ce qui les différencie des codes de conduite et autres « chartes éthiques », rédigés de manière unilatérale par la direction de l'entreprise. Les employeurs s'y engagent à respecter les standards sociaux qui y sont définis dans l'ensemble des sites de la multinationale. Fin 2007, quelque 59 accords-cadres internationaux étaient signés (voir Tableau).

Les ACI sont signés par la direction de l'entreprise multinationale et les Fédérations syndicales mondiales (voir encadré en fin de fiche). Dans certains cas, ils sont également signés par le comité d'entreprise européen concerné et/ou les organisations syndicales nationales. Lors du congrès fondateur de la CSI, a été crée le Conseil des *Global Unions*, qui résulte d'un accord avec les Fédérations syndicales internationales et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC-TUAC).

**Tableau 1 : Liste des ACI 1989-2007**

Entreprise	Année	Pays	Global Union
Danone	1989	France	IUF
BSN	1989/95	France	IUF
Accor	1995	France	IUF
Faber Castell	2000	Allemagne	BWI
Hochtief	2000	Allemagne	BWI
Freudenberg	2000	Allemagne	ICEM
Carrefour	2000	France	UNI
Merloni	2001	Italie	IMF
OTE	2001	Gr�ce	UNI
Skanska	2001	Suède	BWI

Telefonica	2001	Espagne	UNI
Chiquita	2001	�tats-Unis	IUF
IKEA	2001	Suède	BWI
Anglogold	2002	Afrique du Sud	ICEM
Endesa	2002	Espagne	ICEM
Ballast Nedam	2002	Pays-Bas	BWI
Fonterra	2002	Nouvelle-Zélande	IUF
Volkswagen	2002	Allemagne	IMF
Norske Skog	2002	Norvège	ICEM
DaimlerChrysler	2002	Allemagne	IMF
Leoni	2002	Allemagne	IMF
Eni	2002	Italie	ICEM
ISS	2003	Danemark	UNI
GEA	2003	Allemagne	IMF
Statoil	2003	Norvège	ICEM
Rheinmetall	2003	Allemagne	IMF
SKF	2003	Suède	IMF
Lukoil	2004	Russie	ICEM
H & M	2004	Suède	UNI
Bosch	2004	Allemagne	IMF
SCA	2004	Suède	ICEM
Prym	2004	Allemagne	IMF
Renault	2004	France	IMF
Impreglio	2004	Italie	BWI
R�chling	2004	Allemagne	IMF
BMW	2005	Allemagne	IMF
Rhodia	2005	France	ICEM
EDF	2005	France	ICEM, PSI, IF-ME, WFIW
Veidekke	2005	Norvège	BWI
EADS	2005	Pays-Bas	IMF
Schwan Stabilo	2005	Allemagne	BWI
Lafarge	2005	France	ICEM, BWI
Arcelor	2005	Luxembourg	IMF
Nampak	2006	Afrique du Sud	UNI
Portugal Telecom	2006	Portugal	UNI
PSA Peugeot Citroën	2006	France	IMF
Royal BAM	2006	Pays-Bas	BWI
Euradius	2006	Pays-Bas	UNI
Securitas	2006	Suède	UNI
Staedler	2006	Allemagne	BWI
France Telecom	2007	France	UNI
NAG	2007	Australie	UNI
Volker Wessels	2007	Pays-Bas	BWI
Umicor	2007	Belgique	IMF, ICEM
Inditex	2007	Espagne	ITGLWF
Brunel	2007	Pays-Bas	IMF
Quebecor	2007	Canada	UNI
Suez	2007	France	EPSU
WAS	2007	Allemagne	IFJ
Umicore	2007	Belgique	ICEM, IMF

Source : Sch mann *et al.* (2008), « The impact of Codes of Conduct and International Framework Agreements on social

regulation at company level », draft final report of September 2007, Project n° 0316, Dublin Foundation.

Si la plupart des ACI couvrent une période indéterminée, d'autres sont conclus pour des périodes pluriannuelles (deux ou cinq ans). Une première analyse des entreprises qui souscrivent à un ACI conduit à constater que celles-ci sont, dans leur toute grande majorité, européennes. Sur les 59 accords existants fin 2007, 52 relèvent de multinationales ayant leur siège social dans un État membre de l'UE (Norvège comprise). Près de la moitié d'entre elles sont allemandes (15) et françaises (10). En ce qui concerne les sept autres ACI hors Europe, ils proviennent d'entreprises sud-africaines (2), néo-zélandaise (1), australienne (1), russe (1), canadienne (1) et américaine (US) (1). Ce premier constat conduit donc à penser que les ACI s'inspirent fortement des traditions de négociations collectives européennes.

### Contenu des accords

Ces accords s'inspirent pour la plupart de la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux du travail. À la différence des accords locaux ou nationaux qui portent sur les conditions d'emploi, les accords-cadres visent à garantir le respect des principes fondamentaux, tels que la liberté d'association et le droit de négociation collective, dans l'ensemble des activités de l'entreprise signataire. Il y est fait référence, la plupart du temps, aux conventions de l'OIT, en particulier celles relatives à la liberté syndicale, au droit à la négociation collective, et aux pires formes de travail des enfants.

Au-delà des conventions de l'OIT, une majorité d'accords place également les questions de santé et de sécurité, de salaires, de formation professionnelle et d'heures de travail dans leurs dispositions. Toutefois, ces textes n'imposent pas d'obligations juridiquement contraignantes pour les entreprises qui les signent. Il s'agit davantage d'un engagement moral à respecter, de sa propre initiative, les dispositions de ces textes, sans sanction possible en cas de violation desdites dispositions. Certains observateurs perçoivent cependant une évolution dans le temps quant au contenu des ACI : « les premiers accords sont essentiellement de nature déclamatoire et se

résumant à un engagement de l'entreprise multinationale à respecter les conventions fondamentales de l'OIT et à veiller conjointement avec les organisations syndicales signataires au respect de cet engagement. Les autres accords sont généralement plus détaillés et plus explicites, tant par le nombre et l'énumération des conventions de l'OIT auxquelles ils se réfèrent que par leur caractère plus contraignant quant au respect par les sous-traitants des principes et des droits énoncés, et aux procédures de suivi de l'accord » <sup>(1)</sup>.

Par ailleurs, la quasi-totalité des accords couvre l'ensemble des sites de la multinationale, et 80 % d'entre eux s'appliquent également aux fournisseurs. Ceci reflète un degré d'engagement plus important de la part de la direction de l'entreprise que dans le cadre des codes de conduite adoptés unilatéralement par certaines multinationales. En ce sens, l'adoption d'accords-cadres est considérée par certains comme le début de la négociation collective internationale. Les ACI permettent d'inscrire les relations sociales dans un contexte mondialisé ; ils peuvent devenir des outils de prévention des conflits sociaux et d'arbitrage en cas de conflit.

Toutefois, le contrôle de la mise en conformité de l'ensemble de la chaîne de production avec les dispositions contenues dans les ACI peut, dans certains cas, paraître insuffisant. Si la plupart des accords prévoient des mécanismes de suivi avec la participation des syndicats, ces mécanismes se limitent parfois à une simple diffusion d'informations au sujet de l'accord au sein de l'entreprise. Dans le cas d'une violation de l'accord et/ou de ses dispositions, la fédération syndicale mondiale est appelée à le signaler à la direction.

Les ACI ne constituent encore qu'une goutte d'eau dans l'océan des relations sociales internationales. Fin 2007, ils couvraient au total moins de 5,3 millions de travailleurs de par le monde. Leur mise en œuvre effective et à long terme doit encore être évaluée. Ils pour-

<sup>1</sup> Bourque, R. (2005), « Les accords-cadres internationaux (ACI) et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation », document de travail de l'Institut international d'études sociales, DP/161/2005, OIT, Genève.

raient toutefois servir de modèle pour la construction progressive d'un dialogue social sectoriel international.

### Tableau 2 : les « Global Unions »

Appelées *Global Unions*, les fédérations syndicales représentent chacune leur secteur d'activité au niveau mondial :

- *Education International* ([www.ei-ie.org](http://www.ei-ie.org))
- *Building and Wood Workers International* ([www.bwint.org](http://www.bwint.org))
- *International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union* ([www.icem.org](http://www.icem.org))
- *International Federation of Journalists* ([www.ifj.org](http://www.ifj.org))
- *International Metalworkers' Federation* ([www.imfmetal.org](http://www.imfmetal.org))
- *International Textile, Garment and Leather Workers' Federation* ([www.itglwf.org](http://www.itglwf.org))
- *International Transport Workers' Federation* ([www.itf.org.uk](http://www.itf.org.uk))
- *International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association* ([www.iuf.org](http://www.iuf.org))
- *Public Services International* ([www.world-psi.org](http://www.world-psi.org))
- *Union Network International* ([www.union-network.org](http://www.union-network.org)).

Sont également membres des *Global Unions* l'*International Trade Unions Confederation* ([www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)) et le *Trade Union Advisory Committee to the OECD* ([www.tuac.org](http://www.tuac.org)).

### Références

BIT (2001), *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (Troisième édition), Bureau international du travail, Genève (<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/french.pdf>).

BIT (2002), « Les accords mondiaux sur les droits des travailleurs : des cadres de référence », *Travail, Le magazine de l'OIT*, n° 45, Bureau international du travail, Genève, décembre 2002.

Bourque, R. (2005), « Les accords-cadres internationaux (ACI) et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation », document de travail de l'Institut international d'études sociales, DP/161/2005, OIT, Genève.

CISL (2004), *Guide syndical de la mondialisation*, Deuxième édition, Confédération internationale des syndicats libres, Bruxelles (<http://www.icftu.org/pubs/globalisation/FR/report.pdf>).

CSI (2006), Programme de la CSI adopté par le Congrès fondateur de la Confédération syndicale internationale (CSI), Vienne, 1-3 novembre 2006 ([http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Programme\\_de\\_la\\_CSI.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Programme_de_la_CSI.pdf)).

OCDE (2000), « Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales – Révision 2000 », Organisation de coopération et de développement économiques, Paris ([http://www.oecd.org/document/18/0,3343,fr\\_2649\\_34889\\_4880402\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/18/0,3343,fr_2649_34889_4880402_1_1_1_1,00.html)).

Schömann, I., Sobczak, A., Voss, E. et Wilke, P. (2008), « The impact of Codes of Conduct and International Framework Agreements on social regulation at company level », draft final report of September 2007, Project n° 0316, Dublin Foundation.

Stavis, D. et Boswell, T. (2007), « International Framework Agreements : Opportunities and Challenges for Global Unionism », in Bronfenbrenner, K. (ed.), *Global Unions, Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns*, Cornell University Press, Ithaca, pp.174-194.

Telljohann, V., da Costa, I., Müller, T. et Rehfeldt, U. (2007), « International framework agreements : a stepping stone towards the internationalization of industrial relations ? », *Draft Analytical Report*, 16 novembre 2007.

Fiches d'information réalisées pour la Formation-Education-Culture (FEC : [info@fecasbl.be](mailto:info@fecasbl.be)) par l'Observatoire social européen avec le soutien financier de la Commission européenne et de la Communauté française. Ces fiches sont destinées à servir de support aux formations de la FEC et peuvent être reproduites dans ce but exclusif. Leur adaptation ou traduction n'est autorisée qu'avec l'accord écrit de l'auteur ([info@ose.be](mailto:info@ose.be)) et moyennant citation complète de la source.