

LES DÉBATS DE L'INTEFP



LES RÉGULATIONS SOCIALES EN DEVENIR :

*Acteurs, conflits,
efficacités ?*



*EVER CHANGING REGULATIONS:
who are the key players,
what are the conflicts,
what would be the outcome?*



CANADA



BRÉSIL

LES DÉBATS DE L'INTEFP



LES RÉGULATIONS SOCIALES EN DEVENIR :

*Acteurs, conflits,
efficacités ?*



*EVER CHANGING REGULATIONS:
who are the key players,
what are the conflicts,
what would be the outcome?*

XXVI^{ème}
SESSION NATIONALE

AVRIL - OCTOBRE 2005

ÉDITORIAL

Aujourd'hui, les régulations sociales se « jouent » au niveau des territoires

La 26ème session nationale de l'INTEFP qui s'est déroulée d'avril à octobre 2005 a favorisé un traitement approfondi de la question du devenir des régulations sociales. Elle a permis d'étudier les différents niveaux, formes, sources et acteurs de la régulation sociale ou plutôt des régulations sociales : l'Europe, l'entreprise, l'OIT, la négociation collective, les législations nationales...

La richesse des travaux de cette session, l'intérêt des débats et des comparaisons internationales qu'elle a suscités, témoignent, si besoin était, de l'importance du sujet, et donc, du caractère judicieux de son choix par l'Institut et le Conseil scientifique fin 2004. Et force est de constater que fin 2006, l'intérêt de la question reste entier et la poursuite de la réflexion nécessaire.

Je voudrais brièvement mettre l'accent sur ce qui, à mon sens, introduit du « devenir » dans la problématique des régulations sociales au niveau de ses objectifs, de ses acteurs et de ses méthodes, et sur ce qui contribuera à la transformation des modes de mise en œuvre des politiques sociales.

Dans la plupart des champs de l'emploi et du travail : développement de nouveaux emplois (services à la personne) et de nouveaux droits individuels (formation tout au long de la vie), prévention de toutes les formes de discrimination à l'emploi et dans le travail, déclinaisons du plan national de santé au travail dans le cadre du plan de santé publique, accompagnement des mutations économiques sociales et démographiques, on constate que les régulations « classiques » : textes législatifs et réglementaires, dispositifs techniques et financiers publics européens et nationaux, conventions collectives de branche, négociation au niveau de l'entreprise, s'inscrivent dans des démarches « territoriales ».

Aujourd'hui, pour l'essentiel, les régulations sociales se « jouent » au niveau des territoires dans leur diversité. Le territoire, avec ses potentialités, ses fragilités, ses réseaux d'acteurs, apparaît de plus en plus comme une échelle de pertinence et d'efficacité dans la construction (ou la reconstruction) des équilibres économiques et sociaux.

A ce niveau, à côté de l'Etat et des partenaires sociaux « traditionnels », les collectivités territoriales s'impliquent très directement et très légitimement dans les problèmes d'emploi et de travail. Elles sont chaque jour un peu plus des acteurs à part entière d'un « dialogue social territorial élargi » à même de produire des solutions enrichies et adaptées aux réalités locales.



Cette réalité, que tous les services déconcentrés de l'Etat observent et vivent au quotidien, appelle sans doute une réflexion approfondie en vue de développer des dynamiques et des méthodes nouvelles de dialogue et d'action économique et sociale susceptibles d'enrichir et de renforcer l'effet des nécessaires régulations sociales.

André CANO
Directeur de l'INTEFP

SOMMAIRE

UN PRÉALABLE : POURQUOI CE THÈME ?

*La réponse de deux membres du Conseil scientifique
de la XXVI^{ème} session nationale*

LE PASSAGE À UNE NOUVELLE ÉCHELLE

- La réalité de la mondialisation 7
- La dialectique Hard Law / Soft Law 10
- DDTEFP du Val d'Oise, Annaïck LAURENT pointe « une fuite en avant » 13

LES ACTEURS « INSTITUTIONNELS »

Dépassés ?

- Les organisations internationales, vecteurs de soft law ? 14
- L'Union Européenne, nouvel espace de régulation ? 17
- Le rôle moteur de la régulation au niveau européen 20
- L'intérêt d'un dialogue social européen sectoriel 21
- Le Canada signe des accords commerciaux bilatéraux à clauses sociales.
Un exemple à suivre ? 23

NOUVEAUX ACTEURS

Nouvelles formes de la régulation sociale

- Les Accords Cadres Internationaux (ACI), une avancée ? 26
- La RSE, une opportunité ? 31
- SPIE Batignolles vise le « zéro accident » 33
- La « démarche équitable » de la société Armor Lux 34
- LES ONG, nouvel acteur de la régulation sociale 34

ET LE CONTRÔLE, L'EFFICACITÉ ?

Jusqu'à où la régulation peut-elle agir ?

- Qui contrôle les ACI, la RSE et autres codes de bonne conduite ? 37
- Le contrôle des réglementations : une limite à l'application des régulations 39
- Les cadres juridiques et sociaux actuels sont-ils efficaces
face à la sous-traitance ? 40
- « Où sont passés les conflits d'intérêt ? » 43

SYNTHÈSE

- De la nécessité d'élaborer des règles de vivre et de travailler ensemble... 45

Les régulations sociales en devenir : acteurs, conflits, efficacité ?

Ce document paraît dans la collection
« Les débats de l'INTEFP ».
Il fait suite aux travaux de la XXVIème Session Nationale 2005
et des Ateliers des 15 et 16 mars 2006.

Rédaction

Benoît DEPUYDT
journaliste

Olivier TIRARD-COLLET
chercheur

avec la collaboration de
Stéphanie CANAUD,
Muriel FLORIN
et
Matthieu MASSIP

Directeur de publication

André CANO
INTEFP

Coordination

Jean-Daniel CRISTOFORRETTI
Katia PONTAL-COGNE
INTEFP

Photographie

Christian VACHER
INTEFP

*L'INTEFP remercie toutes les personnes
qui se sont aimablement prêtées au jeu des entretiens*

UN PRÉALABLE : POURQUOI CE THÈME ?

La réponse de deux membres du Conseil scientifique de la XXVI^{ème} session nationale



Geneviève BESSE
Commission européenne

« POUR S'INTERROGER SUR L'ÉVOLUTION DU DROIT SOCIAL »

L'actualité de ce sujet est liée à l'interaction de plusieurs phénomènes : la mondialisation, le développement durable, la limite des frontières nationales, la montée en puissance de l'échelon européen en même temps que la crise européenne.

« L'INTÉRÊT DE S'INTÉRESSER À DE "NOUVELLES RÉGULATIONS" »

Il faut se mettre dans le contexte actuel d'une mise en cause non pas des régulations sociales, mais de la régulation par le droit des relations du travail, des relations professionnelles. Sont ainsi souvent pointées l'adaptation de ces régulations juridiques, leurs dysfonctionnements, leur relative efficacité, voire leur inefficacité. Ceci, avec une montée de quelques phénomènes assez nets, comme une mise en cause de la régulation par l'Etat des relations du travail, la nécessité d'une autorégulation, la prégnance du phénomène de globalisation de l'économie qui participe lui-même à la déstabilisation des systèmes de normes et des acteurs.

C'est aussi le débat entre le droit dit "mou" et le droit dit "dur", la "hard law" et la "soft law", donc cette interrogation : dans une régulation économique mondiale, complètement structurée par des régulations commerciales solides, comment se situe le social, notamment le droit social, essentiellement le droit du travail, et comment peut-il évoluer ?

Ainsi, on en vient à décliner des éléments qui ne sont pas forcément faciles à articuler. Deux exemples. D'une part, la responsabilité sociale des entreprises (RSE) qui est plutôt la réponse des multinationales à l'évolution économique mondiale, les règles de bonne conduite, etc. D'autre part, la méthode ouverte de coordination (MOC), un outil européen qui fonctionne surtout pour l'emploi mais qui se décline aussi dans d'autres secteurs.

Du coup, face à ces régulations sociales en devenir, il n'y a pas de réponse univoque.

De même peut-on poser la question des acteurs : qui sont-ils, quelles sont leurs légitimités, etc. ? Différents types d'acteurs émergent, ce qui entraîne des conflits, pas seulement entre les acteurs, mais aussi entre types de norme. Et ça, au bout du compte, pour quelle efficacité ?



Philippe AUVERGNON
Directeur de recherche CNRS, Université Bordeaux 4

D'où l'intérêt d'essayer de faire le point et de s'intéresser en particulier à ce qu'on pourrait appeler des "nouvelles régulations", et ce, tant du point de vue des outils que des méthodes ou des acteurs qui seraient en train de s'articuler avec des régulations, les systèmes normatifs traditionnels ou de venir les contrarier, les contrebalancer, voire participer à leur déstabilisation.

Au départ, au sein du conseil scientifique, nous avons eu tendance à voir s'opposer les juristes, partisans de la hard law, et ceux pour qui le salut

est dans la soft law. En fait, au cours de cette session, nous nous sommes rendus progressivement compte, que nous soyons représentants d'organisations patronales, de confédérations syndicales ou de l'administration du travail, qu'effectivement il fallait préciser le débat, ne pas le limiter à la question : "hard law ou soft law ?"; et constater qu'il y a dans le droit des espaces de flexibilité évidents, que le droit est lui-même porteur de valeurs, de principes, et qu'il y a, liée au droit, l'idée qu'on peut recourir à la contrainte.

INTERVIEW :



André LARDEUX
Parlementaire

« IL FAUT PEUT-ÊTRE LAISSER
DAVANTAGE DE RESPIRATION
AUX ACTEURS SOCIAUX »

Sénateur de Maine-et-Loire (UMP), membre de la commission des affaires sociales, André LARDEUX est l'un des deux parlementaires qui ont suivi la XXVIème session nationale. Une première initiée par l'INTEFP en 2005.

Que retenir-vous de cette participation à la session nationale de l'INTEFP ?

André LARDEUX (A. L.) : nous avons vu l'envers du décor, les réactions des acteurs sociaux. Pour un parlementaire, il est aussi intéressant de voir comment se traduisent dans les faits les textes que nous votons ; visiblement, ils ne sont pas aussi simples à appliquer, ni toujours nécessaires... Enfin, à l'occasion des voyages, nous avons pu apprécier l'importance des décisions prises à Genève ou ailleurs.

En matière de régulation sociale, votre approche a-t-elle évolué après cette session ?

L. : elle a changé, forcément. Aujourd'hui, j'estime qu'il faut peut-être laisser davantage de respiration aux acteurs sociaux ! Ce dialogue est parfois plus positif que les décisions législatives. Je crois qu'il faudra qu'on légifère moins, notamment dans ce domaine. De bons accords, ça vaut mieux que de mauvaises lois.

Le monde du travail, l'économie, le social, tout est devenu tellement complexe ; il faut de la souplesse, qui ne peut être régulée que par ceux qui la mettent en œuvre. Il faut une loi pour impulser, mais ensuite, les représentants des salariés et du patronat sont plus qualifiés pour l'appliquer sur le terrain ; c'est l'exemple du Canada, un pays qui n'est pas si éloigné que ça du nôtre.

LE PASSAGE À UNE NOUVELLE ÉCHELLE

Les régulations sociales en devenir : acteurs, conflits, efficacité ?

Aujourd'hui, il paraît difficile de s'interroger sur les régulations sociales sans tenir compte des profonds changements qui affectent non seulement l'économie mais aussi le droit.

La réflexion ne peut en effet être menée à l'échelle nationale tant le contexte international influe sur la régulation domestique. Les accords économiques internationaux se multiplient, les politiques économiques interagissent, les pays émergents voient leur influence croître, Le poids des multinationales va croissant... Toutes ces évolutions ont nécessairement un impact sur les régulations sociales.

Aussi, avant d'engager plus avant la réflexion, convient-il de prendre l'exacte mesure de la mondialisation, d'envisager ce passage à une nouvelle échelle en prenant l'avis de deux experts, Zaki LAIDI et Michel FOUQUIN.

De même, aux côtés des régulations sociales "classiques" qui s'appuient sur un droit dit "dur", de nouvelles formes de régulations apparaissent et constituent un droit dit "mou". Toutefois, selon deux spécialistes du droit, Antoine JEAMMAUD et Robert BLANPAIN, plutôt que d'opposer ces deux formes de droit, mieux vaut considérer qu'ils se complètent.

Quant à Annaïck LAURENT, Directeur départemental de la DDTEFP du Val d'Oise, elle pointe une "fuite en avant" en portant le diagnostic suivant : "on veut moins de droit dur" mais "on encourage une inflation normative".

LA RÉALITÉ DE LA MONDIALISATION

Un rapport de force qui avantage le capital aux dépens du travail et un espace économique qui s'élargit : telles sont les principales caractéristiques de la mondialisation. Côté social, l'impact ira grandissant.

Pour Zaki LAIDI, chercheur, il existe trois leviers : renforcer la qualification des salariés, harmoniser les politiques en Europe et s'ouvrir à la RSE comme aux codes de bonne conduite.



Zaki LAIDI

« Qu'est ce qui est vraiment en jeu dans la mondialisation », demande Zaki LAIDI, Directeur de recherche au Centre d'études et de recherche internationale (CERI), et ex-conseiller de Pascal Lamy au sujet de l'efficacité de la régulation sociale ? Selon lui, on y trouve deux éléments fondamentaux.

L'expression la plus forte de la mondialisation est la rupture du cadre national des rapports et compromis sociaux entre le travail, immobile, et le capital, devenu excessivement mobile, capable de se déplacer là où il trouve les conditions les plus favorables. Le rapport de force s'est donc modifié à l'avantage du capital dans le partage de la valeur ajoutée. D'industriel, le capitalisme a changé de nature pour devenir financier, et ses exigences se sont renforcées, reflétant le poids des services financiers, l'évolution de l'information, et divers éléments démographiques – tel le poids de la génération vieillissante du baby boom dans l'épargne et les fonds de pension. Ce capitalisme patrimonial, à la recherche d'une rentabilité forte et immédiate, change la donne.

Le second composant de la mondialisation est l'élargissement de l'espace de création de richesse, l'expansion géographique du capitalisme et l'inéluctable réduction de la rente des pays occidentaux. Ce n'est pas là un recul ou un affaissement de l'Europe, mais la mondialisation signifie que la périphérie participe à la création de richesse. La Chine et l'Inde indiquent clairement qu'elles entrent dans le jeu, et entendent en être les bénéficiaires.

D'un point de vue social, Zaki LAIDI ne voit dans la mondialisation qu'un début. Dans les années 80, le salariat mondial représentait 950 millions de salariés, dont 350 millions dans les pays développés. En 2005, sur 3 milliards de salariés, les pays développés en comptent 500 millions, les PVD 1 milliard, et la Chine, l'Inde et la Russie 1,5 milliards : 2,5 milliards de salariés travaillent dans des pays qui n'ont pas nos normes sociales. Certes, tempère Zaki LAIDI, seule une frange du marché mondial du travail est réellement en compétition. Par ailleurs, les écarts de salaire vont de 1 à 40 : \$0,60 par heure en Chine contre \$24 en Allemagne. La productivité des travailleurs chinois est croissante, et des pays émergents s'imposent dans certains secteurs. Toutefois, les pays développés continuent à se spécialiser sur des secteurs à forte valeur ajoutée. Enfin, cette évolution est en ciseaux : les prix industriels chutent, tandis que les prix des services – produits par les pays développés – croissent.

Un triple problème

La disponibilité en travail, notamment en main d'œuvre qualifiée, est considérable, de plus en plus en dehors des pays riches, ce qui représente la vraie menace pour l'Europe. L'Inde diplômé beaucoup plus d'ingénieurs que l'Europe. De même, la demande se déplace vers les pays de la périphérie. Les délocalisations représentent une proportion infime des déplacements des entreprises qui vont en fait vers des pays à bas salaire certes, mis aussi à forte demande domestique, ouvrant de nouveaux marchés. Cependant, le rattrapage de productivité se fait plus rapidement que celui des salaires : la politique de répression des salaires en Chine affecte les revenus et ralentit la demande.

« *L'action normative et politique est importante* », souligne Zaki LAIDI. L'Europe se retrouve face à un triple problème.

L'Union européenne est la région du monde où les standards sociaux et environnementaux sont les plus élevés. L'Europe fait pression pour l'instauration de normes sociales et environnementales dans les instances internationales, et est isolée sur ces questions. Les Etats-Unis la soutiennent dans les principes, mais dans les faits préfèrent traiter des conditions sociales dans des relations bilatérales.

Enfin, l'Europe vend du travail cher. Le travail très qualifié, notamment dans les services, est l'avantage comparatif de l'Europe, alors que même les USA exportent essentiellement des produits industriels.

« *On ne peut fermer les frontières et penser se protéger en rétablissant des quotas* », conclut Zaki LAIDI. Pays très ouvert, la France dispose de trois niveaux d'action.

- Au niveau national, le problème est le temps de la transition et le coût pour une meilleure protection, c'est à dire la qualification et la spécialisation dans des productions à forte valeur ajoutée, à l'exemple du secteur du textile.
- Au niveau européen, beaucoup reste à faire. Le principal problème est celui posé par la Grande Bretagne qui freine la nécessaire harmonisation.
- Au niveau international, il faut renforcer les liens entre l'OIT et l'OMC, intégrer la RSE dans le processus de normalisation et ne pas négliger l'apport de toute forme de code de bonne conduite, même s'ils ne sont pas contraignants.



Michel FOUQUIN

Économiste et conseiller scientifique au (CEPII)

« **Au niveau mondial, la mondialisation produit plus d'effets positifs que négatifs** »

« *Une vision simplifiée de la mondialisation et des tendances du système économique mondial, précise Michel FOUQUIN, économiste et conseiller scientifique au Centre d'études prospectives et d'informations internationales (CEPII), est de considérer que l'Europe serait entrée en déclin, victime de désindustrialisation, de délocalisations, d'investissements insuffisants, prise au piège des Etats-*

Unis qui financent leurs déficits de balance extérieure et du budget, et de la Chine qui pompe les emplois des autres pays ». « *La réalité, poursuit-il, est plus complexe ».*

L'instabilité microéconomique affecte la vie des individus, mais la stabilité macroéconomique résulte des politiques budgétaires qui parviennent à présent à limiter l'effet des crises. Les récessions sont courtes et peu profondes, le niveau de vie moyen s'améliore. Ni les crises de pays émergents (Mexique, Argentine, Russie...), ni l'éclatement de la bulle Internet, ni les scandales financiers aux Etats-Unis, n'ont eu d'impact majeur sur le système économique mondial.

En revanche, c'est au niveau des individus que les catégories défavorisées (personnes âgées, femmes, gens peu diplômés...) subissent le plus durement précarité et inégalités croissantes.

Il en est de même dans les entreprises, devenues un bien à vendre comme un autre. Même les grosses entreprises dans les secteurs les plus dynamiques subissent des plans violents de restructuration ou de fusion.

Enfin il est un paradoxe que les économies industrialisées se désindustrialisent et enregistrent des performances médiocres, tandis que les grandes firmes multinationales, qui échappent aux contraintes nationales, progressent, accroissent leurs parts de marché, et montrent une santé éclatante.

Un équilibre global

« *Phénomène majeur de la mondialisation, poursuit Michel FOUQUIN, de plus en plus de pays naguère en voie de développement en Asie ou les PECO, progressent rapidement dans le commerce international, gagnent des parts de marché au niveau mondial, et montrent des gains de l'ordre de 12% de croissance en 10 ans ».* On observe ainsi un équilibre global : la croissance de la Chine compense la perte de parts de marché du Japon, les PECO gagnent l'équivalent de ce que perdent les pays ouest-européens.

« *Enfin, ajoute Michel FOUQUIN, beaucoup dépend de la situation en Chine ».* Les inégalités progressent à l'échelle mondiale, mais diminuent si on prend en compte la Chine, compte tenu de sa population, mais aussi d'un fort accroissement

des inégalités entre les populations des villes et des campagnes. Dans les pays en transition, l'intégration dans l'économie mondiale creuse les contrastes entre riches et pauvres, tandis que ces inégalités restent relativement stables dans les pays riches. En France, la redistribution sociale contribue à combler l'accroissement des inégalités du revenu primaire et du patrimoine.

« *Globalement, conclut Michel FOUQUIN, la mondialisation produit plus d'effets positifs, les effets négatifs restant de courte durée. L'Afrique est la vraie perdante de la mondialisation ».*

LA CHINE ET L'INDE, PUISSANCES ÉMERGENTES

Le travail informel en Inde représente 93 % de l'emploi. Selon Michel FOUQUIN, l'une des raisons majeures est le poids de la tradition bureaucratique et de la réglementation dans ce pays. Comme d'autres pays, le développement du travail informel vise à échapper à la sur-régulation.

« *La Chine, rappelle Michel FOUQUIN, où la moitié de la population vit avec moins de 2\$ par jour, possède une population "flottante" de 70 à 100 millions d'individus, une main d'œuvre qui a quitté sa province, travaille sans permis de travail comme journaliers sur des chantiers à Shanghai ou Pékin et n'apparaît pas dans les statistiques.* » Les grandes villes ont de grands marchés de main d'œuvre, mais les salaires sont attractifs, jusqu'à quatre fois supérieurs au traitement des fonctionnaires. Ces travailleurs s'organisent, tandis que des émeutes ont secoué les campagnes. La société réagit au développement du capitalisme et aux inégalités.

Parallèlement, les entreprises chinoises, officiellement de statut " privé ", appartiennent en fait pour moitié à l'Etat, à des membres du PC ou à des municipalités.

LA DIALECTIQUE HARD LAW / SOFT LAW

Si tous deux représentent des formes de régulation sociale, droit "dur" et droit "mou" se complètent plus qu'ils ne s'opposent. C'est l'opinion partagée de Antoine JEAMMAUD et Robert BLANPAIN, deux éminents spécialistes du droit. Le premier reconnaît au droit des avantages, comme d'avoir plus de pouvoir à être réalisé et ses violations sanctionnées. Le second pointe notamment les limites "géographiques" de l'application du droit, alors que la "soft law a des effets obligatoires, en Indonésie ou ailleurs".



Antoine JEAMMAUD

Professeur en droit social, Université Lyon 2

Selon le juriste Antoine JEAMMAUD,
**« DROIT DUR ET DROIT MOU
 SE COMPLÈTENT POUR RÉALISER
 LE PASSAGE À LA RÉGULATION
 INTERNATIONALE »**

Antoine JEAMMAUD insiste sur les mérites d'un droit "dur" beaucoup plus souple que ce que l'on croit.

La "hard law" est ce qu'on appelle le droit dans les sociétés occidentales : le droit, les règlements et les règles produites par les partenaires sociaux. Le "droit dur" représentait jusque là le droit exclusif, conceptuel.

La "soft law" ou "droit mou" représente un ensemble de procédures aux frontières plus floues : une circulation d'expériences, de bonnes pratiques, qui

conduisent à des engagements, parfois négociés, mais sans dimension de contrainte, tels les codes de conduite ou les conditions des politiques d'emploi élaborées dans les traités de Rome et d'Amsterdam.

Tous deux représentent des formes de régulation sociale. Or, l'apparente antinomie des termes ne traduit pas une concurrence frontale entre droit dur ou mou. On accuse le droit de lourdeur, de rigidité, et d'être inadéquat dans le règlement des rapports internationaux. Mais les outils indicatifs, les recommandations et bonnes pratiques ne se substituent pas au droit du travail. Les deux se complètent pour réaliser le passage à la régulation internationale, sans devoir passer par des procédés du droit traditionnel, directives communautaires ou traités internationaux.

« Le droit tel qu'on le conçoit, poursuit Antoine JEAMMAUD, présente des avantages. Tout d'abord, il s'agit d'un ensemble de règles, qu'une autorité publique ou une réunion d'autorités – l'Etat, une réunion d'Etats ou une organisation inter ou supra-étatique (l'UE) – choisit de poser et de reconnaître. »

Dans le sens commun, le droit est un ensemble de prescriptions et d'interdictions contraignantes. Mais les choses sont plus complexes : on y trouve autant de contraintes que de ressources pour l'action. Les règles définissent en effet des espaces d'autonomie : les libertés, les droits subjectifs, et elles assurent la stabilité des accords et des choix individuels. En lien avec les pouvoirs organisés, le droit a plus de pouvoir à être réalisé et ses violations sanctionnées. Il est prévisible, ainsi que la sanction qui l'accompagne. Enfin, les règles ont vocation à saisir un grand nombre de situations spécifiques et ainsi de tendre vers un idéal de traitement égal. Il existe un lien de fait entre égalité et droit.

L'expérience juridique montre que les éléments de droit mutent. Ainsi, il est difficile de juger de la portée des accords collectifs entre partenaires sociaux à l'échelle de l'UE, car ils évoluent. « La pratique juridique, conclut Antoine JEAMMAUD, est nourrie de l'imagination des juristes. »



Roger BLANPAIN
Professeur de droit du travail

« LA SOFT LAW A UN CARACTÈRE VOLONTAIRE ET UNE ÉTENDUE MONDIALE »

« La "soft law" est-elle réellement un droit "mou" ? », interroge **Roger BLANPAIN**, professeur de droit du travail à l'Université catholique de Louvain, expert auprès de la Commission européenne et du BIT. Il s'agit de règles de conduite volontaires, non obligatoires et ne comportant ni contrainte ni sanction.

« Or, insiste Roger BLANPAIN, la soft law joue un rôle de plus en plus important sur le plan international et européen : comme soutien et supplément à la hard law, en tant que source unique de droit où il n'existe pas de volonté politique de créer de la hard law, et enfin là où la hard law n'est pas possible, comme, par exemple, le contrôle du travail en Thaïlande. »

Enfin, le droit du travail est un droit national, il n'y a - malheureusement - pas de législation et pas de modèle social à l'échelle de l'UE.

"It's a rat race", nous sommes tous en compétition. En matière de droit social, les rapports de force sont déséquilibrés".

Roger BLANPAIN suggère ainsi cinq pistes pour une approche globale sur les initiatives privées (codes de conduites d'entreprises) et publiques (UE, ONU, OIT...) :

- Une piste légale : les conventions du BIT ratifiées par les Etats, qui doivent adapter leurs législations. L'UE de son côté ne produit plus de directives sur le social.
- Une piste volontaire : les décisions et la convention de l'OIT de 1977, les principes directeurs de

l'OCDE de 1976, les accords volontaires entre les partenaires sociaux et l'UE. L'OCDE peut interpellé les firmes multinationales (FMN) sur les règles de bonne conduite. "Volontaire" ne signifie pas facultatif, mais qu'il s'agit d'initiatives issues de la société. Les conventions de l'OIT représentent bien de la hard law, mais avec des standards et des terminologies flous : l'emploi du terme "raisonnable" implique une question d'appréciation.

- Une piste promotionnelle : les craintes d'une entreprise pour son image. 115 plaintes ont été déposées depuis 2000 par des syndicats contre des FMN sur des questions d'hygiène - santé, de travail des enfants...
- Une piste commerciale : plus de 1000 FMN ont édité leurs propres normes et codes de bonne conduite, sous la pression des consommateurs. 70% de ces codes s'adressent également à leurs sous-traitants.
- Une piste économique : les préférences tarifaires de l'UE envers des pays en voie de développement (PVD) contre l'engagement à respecter des normes essentielles, la prise de sanctions douanières (contre Myanmar) ou la menace de sanctions économiques (contre le Belarus).

« La soft law, insiste Roger BLANPAIN, a ainsi des effets obligatoires ; il s'agit alors de "backdoor legislation" : on est passé d'un principe moral à un principe général du droit, lorsque, par exemple, des cas d'abus en Indonésie ont été condamnés par un juge aux Pays-Bas. »

DÉBAT :

Le combat entre la hard law commercial et la soft law sociétal est-il inégal ?

Interrogé par les participants au colloque de l'INTEFP à la suite de son intervention, Roger BLANPAIN répond : "La hard law reste évidemment le meilleur chemin pour l'Europe où il y a un droit et des accords volontaires. Mais si l'Europe veut se donner un visage social, et veut peser, elle devrait imposer des conditions. Or l'UE est, et c'est regrettable, incapable de parvenir à se doter d'une politique sociale. Par ailleurs, il faut être réaliste : s'il y a du travail forcé dans un pays, il faut un système de sanction ; mais c'est impossible : l'OIT n'a pas de pouvoir. Toutefois, 80% des cas se règlent à l'OIT."

La soft law est-elle une réponse des firmes multinationales à la hard law ?

Des participants au colloque soulignèrent que les FMN jouent sur la contradiction entre les droits nationaux et la concurrence en jouant à « saute-frontière ». Les codes de bonne conduite, la sous-traitance en cascade, la non-application du droit permettent de contourner le hard law. Par ailleurs, il existe une grande diversité des points de vue et de la motivation des acteurs dans la conclusion d'un accord entre la direction d'une FMN et les syndicats.

La distinction entre droit dur et mou est toutefois superfétatoire. « *En effet, renchérit Antoine JEAMMAUD, un code de conduite n'est pas contraignant, mais un jour ou l'autre il sera convoqué dans une argumentation juridique. Le passage du droit mou au droit dur est insensé. Enfin, la soft law a bel et bien une sanction : la mise au pilori publique de l'entreprise contrevenante.* » La soft law peut conduire un début de réglementation, alors que les Etats-Unis ou la Belgique revendiquent une compétence internationale.

INTERVIEW :

Roger BLANPAIN :

« LES ACCORDS DES ENTREPRISES MULTINATIONALES SONT UNILATÉRAUX »

Quelle est, selon vous, la légitimité des acteurs qui construisent le soft law ?

Roger BLANPAIN (R.B.) : quand il s'agit du BIT et ses 178 pays, de l'OCDE, de l'UE ou des grandes multinationales, il n'y a pas de problème. Mais on peut dire que les accords des entreprises multinationales sont unilatéraux, parce que la plupart refusent les plans internationaux et disent : « *nous, on suit le droit national, on n'a rien à voir avec les syndicats internationaux.* » Et la relation est très simple : sur le plan international, il n'y a pas de rapport de force face aux FMN. Il y a de la soft law parce qu'il n'y a pas d'équilibre. Tout dépend d'une bonne volonté pour des raisons commerciales, de crédibilité ou de société. Mais c'est mieux que rien.

Ne s'agit-il pas simplement d'une volonté d'affichage, d'une nouvelle mode marketing ?

R.B. : les entreprises multinationales sont, en général, les meilleurs patrons. IBM n'a aucun intérêt dans le travail d'enfants. Le travail des enfants existe dans les petites entreprises. Le problème est que 50.000 FMN travaillent avec un million de PME sous-traitantes. Deuxièmement, les entreprises multinationales ont une politique de ressources humaines pour attirer et retenir les meilleurs collaborateurs. Enfin, les multinationales sont celles qui distribuent l'information, les nouvelles technologies. Certes, elles sont guidées par l'actionnaire. Les grandes sociétés anglo-saxonnes privilégient la flexibilité. On est toujours en train de restructurer, même parfois trop vite, et la société a du mal à suivre. C'est un problème d'ajustement.



Annaïck LAURENT

Directeur départemental de la DDTEFP du Val d'Oise

DDTEFP DU VAL D'OISE

Annaïck LAURENT pointe
« UNE FUITE EN AVANT »

Le droit social national connaît des limites auxquelles les institutions supranationales (UE, OIT) ne répondent que partiellement, indique le Directeur départemental de la DDTEFP du Val d'Oise. « On veut moins de droit dur » mais « on encourage une inflation normative », note aussi Annaïck LAURENT.

« Quelle sont les places respectives de la hard law et de la soft law ? », demande Annaïck LAURENT, directeur départemental de la DDTEFP du Val d'Oise et auditeur de la 26^{ème} Session nationale de l'INTEFP. Pour elle, les limites du droit social national, garant du progrès social, interviennent à deux niveaux.

En premier lieu, le champ d'intervention et le taux de couverture. Ainsi, la Chine comme le Brésil ont un droit du travail élaboré, une Inspection du travail. Mais la majorité des acteurs et des travailleurs se trouvent dans le secteur informel. A côté du droit positif se développe donc tout un système de régulation, comme dans les favelas. Des Etats tentent d'accompagner le développement de ce secteur informel.

Ensuite, le champ d'application spatial / territorial. En effet, les lois nationales se heurtent à une activité économique transnationale, à l'exemple du CERN, sur la frontière de la France et de la

Suisse, entre lesquelles les salariés circulent constamment. Cette complexité renforce l'idée que le droit présente des obstacles à l'activité économique.

Puis, dans un deuxième temps, la responsable de la DDTEFP du Val d'Oise élargit le propos à l'échelle supranationale.

"L'Europe peut-elle être une solution au problème des normes transfrontalières ?", interroge-t-elle. L'UE crée de la norme et peu de droit dur. Les directives sont nombreuses et pointilleuses, mais doivent être transposées au niveau national, et leur application n'est pas automatique. On revient toujours à la hard law nationale. L'UE présente avant tout un cadre pour le dialogue social et les accords. Le droit social européen progresse, mais selon d'autres méthodes depuis Amsterdam : plus de directives, mais la MOC, les pratiques communes, de la soft law...

Au niveau international, les traités de l'OIT présentent une obligation ; il s'agit bien de hard law. Mais concernant les PVD, on y trouve de la soft law : des objectifs à atteindre, mais pas de sanction. Les PVD rejettent les clauses sociales qu'ils considèrent comme des mesures protectionnistes déguisées. L'OIT est donc un système intermédiaire.

La capacité des acteurs

« Quant aux groupes transnationaux, explique Annaïck LAURENT, d'une part ils s'installent dans les PVD avec des méthodes de travail, des normes de dialogue social ou de sécurité, et au final apportent les standards sociaux. D'autre part, ils contribuent à créer de la norme, à travers les chartes de bonne conduite, et diffusent la norme dans toute la chaîne de production et la chaîne commerciale. Leurs motivations sont économiques et résultent de l'intérêt grandissant des actionnaires pour la RSE, facteur de développement à long terme. »

« Le résultat, conclut Annaïck LAURENT, est une fuite en avant. On veut moins de droit dur à toutes les échelles, alors que simultanément, on encourage une inflation normative et la production de règles plus complexes en droit "dur" ou "mou". Le problème reste dans la capacité des acteurs à se saisir des normes, à les interpréter. »

LES ACTEURS « INSTITUTIONNELS »

Dépassés ?

Dans ce contexte de mondialisation qui exclut de limiter l'analyse au périmètre national et de développement de la "soft law" qui vient progressivement compléter la "hard law", comment évoluent les acteurs "institutionnels" par-delà les frontières : l'OMC, l'OCDE, l'Union européenne, les partenaires sociaux...

Les organisations internationales produisent du droit mais peinent à faire valoir leurs "règles". A preuve la situation actuelle du secteur textile dénoncée par Patrick ITSCHECH, secrétaire général de la Fédération européenne des syndicats de l'habillement, du textile et du cuir, alors même que Jean-Pierre LAPALME, conseiller à l'OMC, reconnaît que les gouvernements et les syndicats ont été pris de vitesse.

L'UE, "échelon de dialogue efficace" selon l'ancien leader de la CFTC Alain DELEU mais "échelon insuffisant et perfectible" pour le juriste Jacques BROUILLET, présente un bilan modeste faute d'harmonisation, note le professeur de droit Antoine JEAMMAUD.

De leur côté, les partenaires sociaux ont tout intérêt à négocier des accords sectoriels, indique la syndicaliste Sabine TRIER (Fédération européenne des travailleurs des transports)... D'autant plus que la possibilité qu'ils ont de faire passer leurs accords sectoriels dans le droit européen ouvre de nombreuses possibilités, précise Raymond HARA, responsable des ressources humaines à la SNCF. En la matière, le secteur du transport montre la voie à suivre. Pour autant, ces accords ne sont pas légion.

Le Canada, qui signe des accords commerciaux bilatéraux assortis de clauses sociales, n'ouvre-t-il pas la porte à une nouvelle forme de régulation sociale transnationale ? "Ces accords de coopération cherchent avant tout à s'assurer que les normes nationales sont effectivement mises en oeuvre, et que les principes des conventions de l'OIT sont respectés", explique Pierre BOUCHARD du Ministère fédéral canadien des ressources humaines et du développement des compétences. Il ajoute : "ainsi les accords mentionnent le respect des normes fondamentales, une offre de consultation et de coopération quant à leur mise en oeuvre, et surtout un mécanisme de résolution des différends qui n'existe pas en Europe".

LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES, VECTEURS DE SOFT LAW ?

Le talon d'Achille du droit "dur", c'est le fait de ne pas être applicable partout, contrairement à la "soft law" qui peut se jouer des frontières. Dès lors, on peut s'interroger sur le rôle des organisations internationales en la matière : suppléent-elles au droit national ?

« Partiellement », répond Annaïck LAURENT. Directeur départemental de la DDTEFP du Val d'Oise (Cf. supra).

Pourtant, les organismes internationaux tels l'OMC, l'OIT, l'OCDE... produisent du droit. La démarche de l'OIT, par exemple, s'apparente à un

processus de pollinisation ou à pousser des grains de sable qui finissent par faire avancer les choses (droit, subvention, coordination...). Quant à l'OCDE, Roger BLANPAIN rappelle que ses décisions s'imposent aux Etats qui en sont membres, et qu'elle peut interpellier des FMN sur le constat d'infractions.

« La Banque Mondiale, rappelle enfin le professeur de droit du travail Roger BLANPAIN, a récemment pris en compte l'observation des conventions internationales sur le travail des enfants, la liberté d'association, etc., dans les critères d'attribution de prêts. »

Pour le syndicaliste Dwight JUSTICE (CISL), les gouvernements négligent le BIT. C'est pourtant une organisation indispensable qui devrait être traitée avec plus de sérieux.



Patrick ITSCHERT
Fédération Européenne des Syndicats de l'Habillement

« LES OUTILS EXISTENT... MAIS LA GLOBALISATION N'EST PAS ENCADRÉE »

« On atteint la côte d'alerte » s'alarme **Patrick ITSCHERT**, secrétaire général de la Fédération européenne des syndicats de l'habillement, du textile et du cuir, qui rassemble 36 pays et représente un million de travailleurs. Premier secteur mondialisé, l'industrie du textile s'est transformée. En 30 ans, l'emploi a chuté de 50 % aux USA, de 30 % dans l'Union européenne, pour progresser en proportion en Asie. 50 % du textile et 70 % de l'habillement proviennent de PVD, permettant à des Etats du Sud de se développer. 40 % des exportations de la Turquie dépendent de cette industrie.

C'est la Chine qui, pratiquant le dumping social, casse les prix et éjecte la concurrence des pays riches comme des pauvres, notamment les PECO et le Maghreb. Le nombre d'exportateurs se réduit, les effets sont dramatiques : le gouvernement philippin a ainsi annoncé qu'il décidait de suspendre le salaire minimum pour le secteur textile-vêtements. Or les prix n'ont pas baissé : les grands distributeurs ont accru leurs marges.

« On est bien, insiste Patrick ITSCHERT, face à l'échec de l'OMC, du cycle de Doha, et de la globalisation, et le résultat de l'absence de prise en compte des normes sociales. »

Aujourd'hui, la Fédération de syndicats que représente Patrick ITSCHERT est d'accord pour ouvrir les marchés, mais s'oppose au dumping économique et social. Elle ne réclame pas de quotas et de protectionnisme, insiste sur le fait que l'Europe

doit se positionner sur les produits à haute valeur ajoutée. Mais il faut un "fair free trade" (un marché libre juste), lutter contre les violations des normes fondamentales, le travail forcé ou l'interdiction des syndicats, tous sujets sur lesquels l'OMC reste muette.

« La globalisation n'est pas encadrée »

« Nous sommes pour le multilatéral, souligne Patrick ITSCHERT, mais c'est le bilatéral qui revient... » La Fédération a signé les accords-cadres sectoriels européens avec les organisations patronales, mène des actions de sensibilisation auprès des entreprises ou des pouvoirs publics, conduit des opérations de formation des syndicats dans les PVD.

La Fédération se dit contre la soft law. « La Commission européenne doit encadrer les démarches volontaires » poursuit Patrick ITSCHERT. Les outils existent: conventions de l'OIT, lignes directrices de l'OCDE, charte sociale de l'UE, critères de Copenhague... La menace de conduire une entreprise devant l'OCDE suffit souvent à la faire reculer.

« La globalisation, conclut Patrick ITSCHERT, n'est pas encadrée. L'écart entre riches et pauvres s'accroît. Avant d'aller plus loin dans la régulation sociale, il faut appliquer les outils existants, et avoir une vraie politique volontariste : lorsque les USA ont signé un accord commercial avec la Jordanie, un chapitre sur les normes sociales a été introduit. Lorsque l'Union européenne a négocié avec la Jordanie, il n'en a jamais été question. »

Filière textile : les gouvernements et les syndicats pris de vitesse

« Le secteur Textile et Vêtements, explique Jean-Pierre LAPALME, conseiller à l'OMC, est soumis à un règlement spécifique depuis 40 ans auprès du GATT puis de l'OMC avec l'introduction de quotas quantitatifs dérogatoires, qui seraient normalement illégaux : d'abord les accords multifibres, puis des accords bilatéraux textiles et vêtements, et progressivement tout un tissu de règlements spécifiques. Les importateurs (UE, USA) forçaient ainsi les pays producteurs à signer des accords imposant des quotas quantitatifs. »

Pour contourner ces contingents, les investisseurs ont développé leur implantation dans les pays

producteurs, accroissant les volumes d'importation, et entraînant une chute de l'emploi chez les importateurs. Parallèlement, certains pays pauvres ont bénéficié de la création inespérée d'industries exportatrices.

De nombreux PVD, dont l'Inde, le Pakistan et le Bangladesh, ont voulu mettre un terme à cette situation, conduisant en 1995 à un système transitoire, l'Accord Textiles et Vêtements (ATV) visant à l'élimination progressive des contingents sur 10 ans. La progressivité a été relative : alors que les PVD voulaient forcer une libéralisation des importateurs, ceux-ci ont intégré en dernier les produits les plus sensibles. 95 % des contingents ont donc disparu au 1er janvier 2005.

L'entrée fracassante de la Chine

Élément imprévu, la Chine fit une entrée impressionnante sur le secteur. En effet, la Chine a mené une politique très active de modernisation de son industrie textile, en parallèle des négociations d'entrée à l'OMC. Lorsqu'elle intégra l'OMC, deux clauses restrictives lui ont été imposées sur les secteurs de la chimie, du textile et du vêtement. L'ATV se prolonge ainsi de fait, au vu du poids pris par la Chine dans l'industrie.

Cette situation aboutit à des conséquences sociales contradictoires :

- une régression progressive de l'emploi pour les pays importateurs ;
- l'ouverture des marchés entraîne une exigence de compétitivité ;
- l'emploi a cru de manière contrastée dans les pays exportateurs: certains pays souffrent à présent énormément de la compétition chinoise (Maghreb, Madagascar, Europe de l'Est) ;



Jean-Pierre LAPALME

- dans certains marchés, la réponse fut de se battre sur la responsabilité sociale pour répondre aux mouvements de consommateurs dans les pays riches. Ainsi le Cambodge a signé des accords avec le BIT sur les normes sociales et les conditions de travail.

A présent, la négociation porte sur une baisse substantielle des droits de douane et l'accès aux marchés, à l'instigation des pays européens qui veu-

INTERVIEW :

« L'OMC PRODUIT DE LA HARD LAW »

Pour **Jean-Pierre LAPALME**, conseiller à la division de l'accès aux marchés de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC), l'OMC produit du droit, même s'il ne faut pas espérer qu'elle statue sur le social : ce n'est pas son mandat.

L'OMC est-il un organisme au sein duquel s'élabore de la "hard law" ?

Jean-Pierre LAPALME (J-P. L.) : en effet, l'OMC produit du droit, accompagné d'un régime de sanctions et de contraintes. Mais plus que de la hard law ou de la régulation, l'OMC est régie comme un système de contrat, auquel les pays membres doivent obéir lorsqu'ils adhèrent à l'organisation. Il y a un régime de sanction très dur, décidé par les Etats membres, lorsqu'un Etat faillit à appliquer un règlement.

Il n'y a en revanche aucun rapport entre l'OIT et l'OMC, car les PVD rejettent un tel rapprochement ; ceux-ci voient dans la volonté d'intégrer des clauses sociales une volonté de s'attaquer à leur avantage compétitif.

L'OMC est une arène dans laquelle les Etats se rencontrent et négocient. Quel est le poids des représentants des Etats venant des pays les moins développés dans la négociation ?

J-P. L. : Il existe un vrai problème concernant la formation des représentants des PVD, mandatés par leur gouvernement pour participer aux négociations. Du reste, l'OMC organise des cycles de formation. Mais, malgré ces efforts, le niveau de formation de départ peut laisser à désirer. Ceci dit, le niveau d'implication des Etats dépend de ce que ces Etats ont à offrir ; il est des Etats pour lesquels il n'y a pas d'enjeux vitaux.

lent accéder aux marchés de l'Afrique du Sud et de l'Inde. Par ailleurs, les tarifs préférentiels favorisant les pays ACP ou l'Afrique subsaharienne devront disparaître.

Les restrictions avec la Chine devront être levées au 31 décembre 2008. L'Europe, les Etats-Unis et le Brésil ne pourront plus contingenter les importations, à l'exception de clauses de sauvegarde sur quelques produits pour certaines jusqu'en 2013.

Jean-Pierre LAPALME explique ainsi que les gouvernements comme les syndicats se sont laissés prendre de vitesse par la rapidité avec laquelle les choses se passent à l'OMC. La fin de l'accord multifibres a causé des dégâts car ni les pouvoirs publics, ni les entreprises ni les syndicats, n'ont su mettre les 10 ans de délai à profit pour s'y préparer. Sont-ils prêts à l'arrivée de la Chine...

DÉBAT :

FAUT-IL ÉLARGIR LES COMPÉTENCES DE L'OMC ?

« L'OMC est à l'origine une organisation contractuelle résultant d'un accord signé entre 149 pays qui vise à réguler la circulation et le commerce de produits et services », rappelle Jean-Pierre LAPALME.

L'OMC fonctionne sous forme de cycles de négociations, arbitrés par un secrétariat à Genève. Les pays signataires n'ont jamais souhaité inclure un volet social ; l'OMC n'a donc aucun rôle en matière de protection sociale ou environnementale, même s'il faut le regretter. Le cycle actuel, dit "Cycle de Doha" ou "cycle de développement", a vu l'opposition des PVD à l'introduction de normes sociales ou environnementales.

« L'une des critiques adressées à l'OMC, observe Michel FOUQUIN, est qu'elle en fait trop et pas assez. Elle limite ses compétences aux questions commerciales et exclut les questions sociales, contribuant à étendre la liberté de marché. Faut-il alors élargir la compétence de l'OMC aux questions sociales ou conserver les compétences de chaque institution, et donc accroître le rôle de l'OIT ? ». Le conseiller scientifique au CEPII souligne alors que si les conventions sont signées, elles ne sont que rarement appliquées : la Chine et l'Arabie Saoudite signent le plus grand nombre d'accords internationaux.



Claude Emmanuel TRIOMPHE

« L'UNION EUROPÉENNE, NOUVEL ESPACE DE RÉGULATION ? »

Introduisant les débats, Claude Emmanuel TRIOMPHE, Délégué général de l'Université européenne du travail et membre du Conseil scientifique de la 26^{ème} session de l'INTEFP considère que « nous sommes face à une étape ou une crise du système européen dans toutes ses dimensions, y compris économiques et sociales. »

L'harmonisation sociale européenne est-elle un objectif partagé par les citoyens, les Etats, les institutions représentatives ? Alors que les nouveaux outils – la MOC et l'échange de bonnes pratiques – remplacent les directives, où en est l'harmonisation sociale ?

« A force de diluer les choses, s'interroge Claude Emmanuel TRIOMPHE, reste-t-il un programme commun de nature sociale ? Quels sont les objets, les instruments et les acteurs pertinents de régulation sociale à l'échelle européenne ? »

Jacques BROUILLET :

« L'ÉCHELON EUROPÉEN RESTE INSUFFISANT »

Président de l'Institut européen des juristes en droit social, Jacques BROUILLET estime que « l'espace européen représente un échelon de régulation économique et sociale nécessaire, efficace, mais insuffisant et perfectible. Parler de la poli-

tique sociale européenne revient en effet à regarder la bouteille à moitié vide ou à moitié pleine. »

L'échelon européen est nécessaire du fait de l'élargissement de l'UE qui renforce l'urgence d'une régulation. Il l'est d'autant plus que certains pays ont rejeté le projet de convention européenne.

C'est, en outre, un échelon plus efficace que l'échelon national pour établir des règles de vie commune – une législation franco-française est à présent impossible. Le régime juridique du dialogue social européen s'est lentement perfectionné, d'autant plus que le processus législatif européen est en panne. De nouveaux outils ont été proposés par la CES, le Conseil et le Parlement fin 2003, notamment les accords de co-régulation, les nouveaux outils d'autorégulation, et la Méthode Ouverte de Coordination (MOC) adoptée à Lisbonne en 2000. Les résultats montrent un "progrès progressif" : trois nouveaux accords sociaux sur le congé parental, le temps partiel et la durée déterminée, de multiples accords sectoriels, deux accords interprofessionnels volontaires, et des accords de comité d'entreprise européens.



Jacques BROUILLET

« Enfin, insiste Jacques BROUILLET, l'échelon européen reste insuffisant. » Les accords européens n'ont pas d'effet impératif et ont besoin d'une norme relais : directive ou accord national entre partenaires sociaux.

Ensuite, les partenaires sociaux européens et français ont différentes conceptions quant au rôle des CE européens. Les accords transfrontaliers de FMN se multiplient, dépassant les périmètres de l'UE. Enfin, l'OIT et l'OMC retrouvent une raison d'être aux yeux des Européens.

« Le dialogue social est nécessaire », conclut Jacques BROUILLET. Mais il convient de s'interro-

ger sur les raisons de l'existence d'ONG et d'œuvres bénévoles alors qu'il existe des élus et des salariés. Il faut développer le conventionnel et surtout le rapport de confiance entre les employés et les employeurs, notamment à travers le contrat de travail.



Alain DELEU

« UN ÉCHELON DE DIALOGUE EFFICACE »

Alain DELEU, Membre du Conseil Economique et Social (délégation pour l'UE), estime que « la régulation au niveau européen est appropriée et représente un échelon de dialogue efficace. » Pour l'ancien "patron" de la CFTC, il s'agit toutefois d'un domaine très complexe.

Présentant la stratégie de Lisbonne élaborée en 2000 et le Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi, Alain DELEU rappelle qu'elle s'est constituée à une période où le rêve de la nouvelle économie était sur le point de s'achever et que la question était alors de savoir concilier le progrès social avec la compétitivité économique.

Cinq ans plus tard, après l'explosion de la bulle Internet et l'affaiblissement de la croissance, la stratégie ne produit pas les résultats escomptés. Toutefois, la carte de la réalisation des objectifs en fonction d'indicateurs montre d'importants contrastes qui font douter de la possibilité de mener une politique unique dans une Europe diverse. La seconde phase lancée en 2005 demande aux Etats de bâtir des programmes de réforme autour de 25 lignes directrices sur trois ans. Il s'agit en France du Programme National de Réforme élaboré par le gouvernement Villepin pour le 15 octobre 2005 et retoqué par la Commission Européenne.

Parmi les enseignements de la stratégie de Lisbonne, on se trouve pour la première fois face à un "paquet" économique et social au niveau européen, avec le risque toutefois que le volet social soit phagocyté par le volet économique. Par ailleurs, la MOC, bien que critiquée, reste une méthode qui permet de tracer les objectifs et les

moyens mis en place par les Etats. L'Etat français se trouve ainsi dans une situation nouvelle, obligé de s'appuyer sur les syndicats, les associations, et le CES pour piloter la politique sociale. Lisbonne mettait ainsi le pied dans la porte pour une organisation nouvelle : penser global/européen, agir local.



Monika ARVIDSSON
Représentante du syndicat de travailleurs suédois LO

« TOUJOURS PAS DE POLITIQUE EUROPÉENNE COMMUNE »

Monika ARVIDSSON voit dans la politique européenne de "best practice" (meilleures pratiques) une occasion d'apprendre des erreurs des autres ou de copier les politiques qui ont rencontré des succès. En effet, souligne-t-elle, malgré le Pacte de Stabilité et le processus de Lisbonne, positif dans son objectif visant à accroître et améliorer l'emploi, l'Europe ne parvient pas à construire une véritable politique sociale et

économique commune. « La faute en est aux gouvernements « qui n'ont pas essayé de mobiliser les populations sur le thème. »

LA DIRECTIVE "SERVICES" : MAUVAISE COMMUNICATION ?

La Directive "Services" relative aux libertés d'établissement des prestataires de services et à la libre circulation des services dans le marché intérieur, communément appelée "Directive Bolkestein", est-elle un exemple de régulation inter-européen, comme le suggérerait un participant au débat ?

Pour Monika ARVIDSSON, la nouvelle mouture est beaucoup plus équilibrée que la précédente, et représente un compromis acceptable. Pour elle, il est possible de combiner le marché libre et des avancées sociales.

Quant à Jacques BROUILLET, la directive a été présentée au mauvais moment, lors des débats liés au référendum français sur la convention européenne. « Elle a été mal expliquée par les politiques et les médias français, alors qu'elle ne concerne pas les salaires. Le rejet du traité sur le projet de Convention européenne a, selon lui, montré un manque flagrant de pédagogie », estime-t-il.

DÉBAT :

L'UNION EUROPÉENNE, NOUVEL ESPACE DE RÉGULATION ?

Pas de stratégie de rechange

Pour Claude Emmanuel TRIOMPHE, reprenant les mots de l'économiste Alain LIPIETZ, « le rêve de la France est scandinave, mais la réalité est anglophone. » Implicitement, il n'y a pas de stratégie européenne de rechange. L'Europe reste nécessaire, efficace, mais insuffisante.

Plus efficaces

« Il faut, insiste à son tour Monika ARVIDSSON, que s'engagent des choses plus efficaces, mais on est dans le chemin - sachant que chaque pays a son propre parcours, et que la réalité de la France est bien différente de celle des pays scandinaves, dont le modèle n'est pas transposable. »

Pas de lieu pour coordonner les politiques

« Finalement, estime Claude Emmanuel TRIOM-

PHE, les citoyens ne sont pas contre le chemin, mais ils ne voient pas ce chemin se dessiner distinctement. A ce décalage de perception s'ajoute celui des responsabilités : des normes sociales communes sont préparées et existent, mais l'application, le suivi, l'évaluation restent lettre morte. Il n'y a pas de lieu pour faire de la coordination des politiques : au final, quelle est l'institution européenne compétente pour les fusions ou les délocalisations ?"

La règle d'unanimité : un frein à l'Europe sociale ?

« L'obligation d'unanimité, insiste Roger BLANPAIN, est un frein important notamment sur la question sociale, les salaires et le droit de grève. Depuis le lancement du Dialogue social européen par Jacques Delors en 1985, l'Europe n'a aujourd'hui produit que quatre conventions collectives sur des questions relativement mineures (congé parental, travail à temps partiel etc.), de surcroît mal rédigées. Le traité d'Amsterdam a déclaré l'UE non compétente sur la question des rémunérations, ce qui est une catastrophe. Si nous avons un marché commun, il nous faut un droit social commun. L'exclusion produit de la violence, rappelle Roger BLANPAIN, et nourrit les extrêmes politiques. »

Au plan européen, les organisations d'employeurs et de travailleurs, l'UNICE et la CES, n'ont aucun mandat concret. L'UNICE rejette le rôle du parlement européen, n'a que peu de compétences et de pouvoir. Le dialogue social est le résultat d'un rapport de force ; or celui-ci est absent à l'échelle de l'UE.

Harmonisation, pas uniformisation

« Il n'y a certes pas assez d'Europe sociale, répond Antoine JEAMMAUD, mais l'opération requise sur l'espace social est bien une harmonisation, une mise à niveau entre les différents pays, mais pas l'uniformisation des réglementations. »

Le bilan de la négociation collective européenne est modeste. Mais elle comporte des problèmes conceptuels ; par exemple, l'UNICE et la CES ne sont pas d'accord sur la définition d'un accord "volontaire" : est-ce un accord né dans l'autonomie collective, c'est à dire hors de la Commission européenne ou, comme l'entend l'UNICE, une dimension volontaire de l'accord, que l'on applique ou pas selon son désir ? Enfin, le dialogue social européen est effectivement confronté à des intérêts différents dans la négociation, et à la question de la représentativité des agents de la négociation.

LE RÔLE MOTEUR DE LA RÉGULATION AU NIVEAU EUROPÉEN

Dans une Europe à 25, la recherche du compromis doit rentrer dans la culture des partenaires sociaux. D'autant que les accords sectoriels font progresser la législation sociale européenne. C'est notamment le cas dans le transport routier.



Sabine TRIER

Le transport, et particulièrement le transport routier, est un exemple de ce que la régulation au niveau européen peut amener à un secteur d'activité. Sabine TRIER, représentante de la Fédération européenne des travailleurs des transports, observe que 10% des acquis sociaux communautaires concernent les transports. Selon elle, « ce n'est pas un hasard : c'est d'abord parce que la sécurité est une donnée primordiale dans ce secteur que le législateur est intervenu, notamment en ce qui concerne le temps de travail. »

Les questions de sécurité introduisent donc naturellement les thèmes sociaux, car, au final, le but est bien de garantir la sécurité des transports eux-mêmes, la sécurité et la santé des travailleurs, et d'assurer des "conditions plancher" (level playing field) pour les entreprises du secteur de manière à éviter le dumping social, notamment celui des nouveaux pays entrants.

Dans le domaine de la régulation, le droit européen promeut le dialogue social en donnant aux partenaires sociaux d'un même secteur d'activité la possibilité de conclure des accords dont l'implémentation sera volontaire : les entreprises qui, via leur organisation représentative, signent l'accord, s'engagent ensuite à le respecter sur une base volontaire. D'après Sabine TRIER, de tels

accords sectoriels n'existent aujourd'hui que dans le domaine du transport (temps de travail dans le secteur maritime, dans l'aviation civile, dans les chemins de fer...) même s'ils donnent parfois lieu à des échecs (secteur routier, navigation fluviale...) Selon la représentante syndicale, « *il est toujours préférable pour un secteur de définir lui-même ses conditions plutôt que de se les voir imposer par les Etats.* »

Cependant, deux obstacles culturels subsistent. Du côté patronal, beaucoup d'organisations restent réticentes quant à la nécessité de réguler le secteur et seraient opposées par principe aux accords collectifs. De leur côté, les syndicats nationaux des pays dont les salariés bénéficient des conventions collectives les plus favorables ne sont pas enclins à signer des accords européens qui seraient a priori moins favorables. Car le droit européen prévoit toujours des "standards minimums" alors que ces syndicats préféreraient des harmonisations "par le haut" en prenant comme référence la législation du pays de l'Union la plus favorable aux salariés.

Une clause de non-régression

Sabine TRIER réfute les deux arguments. Pour les employeurs, des garanties sociales plus élevées dans tous les pays de l'Union garantissent leur propre compétitivité face aux entreprises des pays à la réglementation moins favorable qui seraient tentées par le dumping social. Pour les salariés, la crainte de se voir imposer un nivellement social par le bas n'est pas justifiée. Le droit européen prévoit en effet une clause de non-régression, c'est à dire que la transposition dans le droit national de règlements européens ne peut pas être utilisée pour diminuer les standards nationaux. Souvent, les échecs dans les négociations sont dus à l'ignorance de cette clause de la part des représentants des salariés.

Ceci dit, l'expérience montre que certains ont effectivement essayé d'utiliser les accords européens pour baisser les standards nationaux, notamment dans les nouveaux pays membres, principalement en raison d'un manque de formation des représentants syndicaux. D'autre part, on ne peut pas empêcher les Etats de baisser unilatéralement leurs standards nationaux, du moment qu'ils restent dans le droit communautaire. On le voit, la base juridique de la clause reste fragile.

L'INTÉRÊT D'UN DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN SECTORIEL

La possibilité pour les partenaires sociaux de faire passer leurs accords sectoriels dans le droit européen ouvre de nombreuses possibilités. A condition de respecter une procédure précise et de favoriser un dialogue très en amont entre les différents acteurs. Exemple avec le secteur ferroviaire.



Raymond HARA

Responsable des ressources humaines à la SNCF

C'EST LE DIALOGUE SOCIAL QUI A ABOUTI À LA DÉFINITION DE RÈGLES COMMUNES AU NIVEAU EUROPÉEN DANS LE DOMAINE DU RAIL.

Pour **Raymond HARA**, le contexte économique rendait urgent l'établissement d'une règle du jeu pour les 25 membres : part croissante du fret transfrontalier, ouverture à la concurrence, désavantage compétitif par rapport au transport aérien ou à la route... Ainsi, sans règle commune, le transport ferroviaire européen déclinerait nécessairement au profit de ses concurrents. D'où cet objectif d'intégrer l'économique et le social et de construire des règlements suffisamment souples pour pouvoir être adaptés dans chaque pays.

Deux initiatives des partenaires sociaux ont déjà abouti : la création d'une licence européenne de conduite et la définition des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles dans le cadre de l'interopérabilité transfrontalière, par exemple sur la

ligne PBKA (Paris-Bruxelles-Cologne-Amsterdam). Enjeux : favoriser les transports transfrontaliers, assurer un haut niveau de sécurité, faciliter la gestion du personnel transfrontalier en évitant le dumping social.

À travers le dialogue social européen, les partenaires sociaux sont parvenus à des accords, qu'ils soumettent à l'exécutif européen. Pour le DRH, « *l'essentiel est de travailler dans un climat de confiance entre partenaires sociaux, qui permette la prise d'initiative sur des sujets concrets sans attendre les règles imposées par la commission européenne.* »

Les travaux ont commencé par la création d'un groupe de dix entreprises ferroviaires européennes (CER) qui s'est engagé sur l'élaboration d'un projet de licence européenne de conduite. L'étape suivante a été la détermination d'un champ des possibles pour l'ouverture des négociations avec les représentants des salariés.

...sans avoir à réagir à des décisions venant « d'en haut »

Cependant, déjà, à ce stade, apparaît un premier obstacle : tout le monde en Europe n'a pas la même définition du temps de travail. Le CER décida donc de ne pas avancer sur le temps de travail mais sur le temps de repos obligatoire. Raymond HARA voit dans ce processus un exemple du travail d'étude préalable nécessaire pour mieux cerner les spécificités de chacun.

À partir de cette étape les discussions avec les organisations de salariés s'engagèrent, avec, au préalable, la définition de finalités communes permettant d'éviter les blocages, et la constitution de groupes techniques CER-syndicats de salariés. Les négociations proprement dites aboutirent à la définition de deux accords. Enfin, les partenaires sociaux demandèrent de concert la transformation de ces accords en décisions du Conseil. Les accords sont aujourd'hui intégrés dans une directive.

Pour Raymond HARA, il est désormais possible aux partenaires sociaux de prendre des initiatives, sans avoir à réagir à des décisions venant "d'en haut", d'élaborer des règles répondant aux besoins du secteur qui ne soient pas imposées par la Commission européenne. Passés dans la législation, ces accords s'imposent à tout le monde, et notamment aux nouveaux entrants/concurrents,

sans compter le bénéfice en terme d'image pour le secteur ferroviaire.

Pour les participants, c'est au niveau des négociations sectorielles entre partenaires que le social avance masqué dans la législation européenne. Le DRH note que des règles élaborées de cette manière sont beaucoup plus faciles à appliquer ensuite sur le terrain.

Cependant, l'arrivée de nouveaux pays dans l'Union change la donne. Il est plus difficile de parvenir à un consensus à 25 et l'intérêt d'un dialogue social européen sectoriel n'est pas encore compris par tous (à commencer par la France...). Mais rien n'empêche de prévoir des dérogations pour certains Etats, ce qui est plus facile que d'essayer d'harmoniser 25 réglementations différentes. Certains Etats se sont même emparés des travaux réalisés dans ce cadre pour rédiger leurs propres réglementations ferroviaires.

DÉBAT :

LE POIDS DU LOBBYING

Les partenaires sociaux ne recherchent pas forcément une position commune avec l'autre partie (salariés ou employeurs) pour exposer leur point de vue à l'exécutif européen.

Sabine TRIER (Fédération européenne des travailleurs des transports) évoque le cas du transport routier, où les plaintes et le lobbying des transporteurs allemands auprès du conseil des ministres européen ont abouti à une directive sur la formation professionnelle obligatoire de tous les conducteurs de poids lourd et ce pour éviter l'emploi illégal et donc la concurrence déloyale. Et Sabine TRIER de déplorer que, dans le secteur routier, le lobbying de l'IRU (syndicat européen des employeurs routiers) soit plus efficace que le dialogue entre partenaires sociaux.

Pour Marc STRAUSS, chef de la mission Europe Equipement à la DAEI du ministère des Transports, ce lobbying des syndicats patronaux est à relativiser. Dans la mesure du possible, l'exécutif essaie de multiplier les sources d'information et les représentants de salariés ont aussi leur tribune à Bruxelles.

LE CANADA SIGNE DES ACCORDS COMMERCIAUX BILATÉRAUX À CLAUSES SOCIALES. UN EXEMPLE À SUIVRE ?

Directeur du bureau de la coopération inter-américaine dans le domaine du travail au Ministère fédéral canadien des ressources humaines et du développement des compétences, **Pierre BOUCHARD** apporte un regard extérieur sur la stratégie de Lisbonne.

Pour beaucoup, le Canada est un système à mi-chemin entre les Etats-Unis et l'Union européenne. Avec un taux de chômage moyen à 6 %, on y parle de pénurie de travailleurs. Cette situation est l'aboutissement d'un gros effort - il y a 10 ans, le FMI rappelait à l'ordre le Canada sur son déficit. Depuis 8 ans, les excédents budgétaires s'enchaînent, tandis que les impôts diminuent, le dollar canadien se renforce, ainsi que la productivité des entreprises.

Mais le Canada se préoccupe aussi de "social" au-delà de ses frontières. Le Ministère fédéral des Ressources Humaines possède une direction Travail qui exerce un rôle de leadership sur les questions internationales à travers une première division qui travaille sur l'OIT et le reste du monde, et une seconde chargée des relations avec les Amériques.

Depuis la signature de l'ALENA en 1992, la fonction principale de cette seconde division est de négocier des accords parallèles aux accords commerciaux dans le domaine du travail et de l'environnement. En effet, la politique du Canada est d'imposer la discussion et la signature d'accords portant sur le droit du travail lors de la signature d'accords commerciaux bilatéraux. Contrairement à d'autres pays, dont les Etats-Unis, où ces clauses sont intégrées dans les accords commerciaux comme un chapitre et sont discutées par les négociateurs du Commerce, pour le Canada, ces accords sont indépendants des accords de libre échange et sont conduits par les représentants du ministère du Travail. De tels

accords ont été signés dans le cadre de l'ALENA avec le Chili en 1997, le Costa Rica en 2001. Les négociations sont en cours avec le Nicaragua, le Salvador, le Honduras et le Guatemala, mais aussi avec Singapour et la Corée du Sud.

"Nous avons 60 jours pour décider de la validité de la plainte"

Très différents de ce que fait l'Europe, ces accords de coopération en matière de travail cherchent avant tout à s'assurer que les normes nationales sont effectivement mises en oeuvre, et que les principes des conventions de l'OIT sont respectés. Cela permet de développer des relations saines, car le Canada, qui n'a de son côté signé que 5 des 8 conventions de l'OIT, n'impose pas la signature des conventions OIT. Mais cette condition peut s'avérer complexe. Ainsi le droit du travail dans certains pays d'Amérique latine est très développé, mais n'est qu'imparfaitement appliqué du fait d'un manque de capacité et de moyens de l'Inspection. Les accords reposent ainsi largement sur l'assistance technique sur le terrain, auprès du ministère du Travail, des syndicats et des employeurs.

Ainsi les accords mentionnent le respect des normes fondamentales, une offre de consultation et de coopération quant à leur mise en oeuvre, et surtout un mécanisme de résolution des différends qui n'existe pas en Europe.

« *Lorsqu'une plainte signalant une atteinte au droit du travail national – par exemple au Mexique – est présentée à notre bureau par les ONG et les syndicats, nous avons 60 jours pour décider de sa validité. Il s'agit tout d'abord de prouver que les lois nationales ne sont pas respectées, et que le gouvernement local n'a pas fait appliquer le droit. Si la plainte est reçue, le bureau mène une enquête, sous la forme d'un forum public ouvert aux employeurs, aux salariés, au gouvernement, qui aboutit à un rapport public et des recommandations* », explique Pierre BOUCHARD. Il existe plusieurs niveaux de "réaction" : les consultations ministérielles, l'établissement d'un comité d'experts indépendants et finalement un comité d'arbitrage qui peut décider de pénalités financières.

INTERVIEW :


Concrètement, est-ce que ces accords ont représenté une possibilité de faire avancer la résolution de problèmes ?

Pierre BOUCHARD (P.B.) : dans certains cas il y a eu une certaine amélioration. Mais il y a d'autres cas plus complexes, particulièrement au Mexique, où les standards de la législation sur le travail sont très élevés, mais peu respectés. Si nous pouvons montrer que des gens sont licenciés illégalement, nous pouvons de notre côté intervenir légalement. Mais c'est difficile de prétendre qu'on va changer une culture. Il y a eu une tentative du gouvernement mexicain de changer la loi du travail. Et puis les syndicats, les travailleurs, les journalistes canadiens ou mexicains participent, des articles sont écrits. Les syndicats et même les employeurs canadiens appuient notre démarche.

Peut-on transposer ce modèle en Europe ?

P. B. : il se passe des choses intéressantes en Europe, notamment le système général de préférence, mais on se demande outre-Atlantique pourquoi l'Europe, lorsqu'elle signe des accords de libre échange, n'adopte pas une politique similaire à la nôtre. De son côté, l'UE manque de flexibilité : elle réclame, pour la signature de certains accords, le respect de toutes les conventions OIT. Par exemple, l'accord avec le Salvador n'a finalement pas été signé car il n'a pas signé l'une des conventions. Le fait que les accords soient signés avec des petits pays nous facilite évidemment la tâche. Mais quand nous commençons à parler avec des marchés plus grands, le rapport de force change, et là, nous avons besoin de l'Europe. De leur côté, les Etats-Unis imposent également l'obligation d'appliquer les conventions lors de la signature d'un accord commercial, sinon l'accord n'est pas signé – mais la force de frappe n'est alors pas la même...

L'Europe devrait intégrer deux éléments « clé » dans son propre modèle : la mise en oeuvre des lois domestiques qui reflètent les normes de l'OIT, et la mise en place d'un mécanisme de résolution des différends. Enfin, ça serait intéressant d'imaginer que le Canada et l'Union européenne signent un accord de libre échange : avec deux partenaires aux standards sociaux très élevés, on pourrait signer un accord de première classe dans le domaine du travail !

NOUVEAUX ACTEURS

Nouvelles formes de la régulation sociale

Si les acteurs « institutionnels » peinent à aller de l'avant en matière de régulation sociale, d'autres acteurs se sont approprié la question et progressent. Ainsi, de nouvelles formes de régulations apparaissent, de même que de nouveaux acteurs, dont les ONG.

Parmi ces nouvelles formes de régulations, les Accords Cadres Internationaux (ACI) ont le vent en poupe. Poussés par les investisseurs anglo-saxons, les groupes cotés s'engagent dans des démarches de Responsabilité Sociale des Entreprises. D'autres entreprises se lancent dans une démarche « équitable » (Armor Lux) alors que SPIE Batignolles vise le « zéro accident » pour ses salariés, mais aussi pour les intérimaires et bientôt ses sous-traitants.

Quant à l'intervention des ONG, elle fait encore débat. Les acteurs habituels de régulation sociale observent parfois ce nouveau venu avec circonspection. Pourtant, depuis l'affaire Nike, les ONG ont fait la démonstration de leur efficacité. Reste la question de la légitimité...



Martial VIDET
Représentant de la CFDT

« LES ACTEURS SONT EN DÉBAT »

« Tandis qu'une partie du monde a accès au développement économique et social, une autre partie attend et une troisième se sent menacée dans ses positions acquises », observe **Martial VIDET**, participant à la 26^{ème} Session nationale de l'INTEFP.

Différents types d'acteurs – politiques, économiques et sociaux – interviennent dans les régulations sociales.

Pour ce qui est des Etats, acteurs à l'échelle du politique, quelle est leur volonté d'élargir les problèmes au-delà des cadres nationaux ? Alors que l'OIT doit être le pilier de l'ordre social public mondial, les organisations internationales (OIT, OMC, ONU, Banque mondiale...) manquent de coordination (Cf. infra).

Les entreprises, acteurs économiques, manient les outils que sont la RSE et les principes directeurs de l'OCDE, mais sont impliquées dans des logiques concurrentielles.

Enfin, les acteurs sociaux, les partenaires sociaux élargis à la société civile, se distinguent avec la place grandissante des ONG, qui jouent un rôle plus ou moins reconnu selon les pays, et le rôle de levier des consommateurs.

"Les acteurs sont en débat", conclut Martial VIDET. Divisés, affaiblis, ils font face à une crise de légitimité. Le droit, pour s'exercer au profit des salariés, doit être appliqué. Or, en France comme ailleurs, on a des problèmes d'application. Tandis que les rapports de force sont déséquilibrés entre des logiques financières et économiques qui écrasent les logiques sociales, l'implication de l'ensemble des acteurs syndicaux et de la société civile est nécessaire.

LES ACCORDS CADRES INTERNATIONAUX (ACI), UNE AVANCÉE ?

Sans attendre la mise en place de réglementations sociales transnationales édictées par les différentes institutions internationales, les grands groupes se mettent à signer des Accords Cadres Internationaux (ACI).

Les ACI : "des normes nouvelles"

Au cours du colloque de l'INTEFP, Isabelle DAUGAREILH, chargée de recherche au CNRS, a précisé le statut et le rôle des Accords Cadres Internationaux (ACI), signés entre grandes entreprises et organisations de travailleurs.

Une cinquantaine d'accords signés

Un nouvel ACI a été conclu début mars 2006 entre Peugeot et la FIOM (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie), ce qui, depuis le premier ACI conclu en 1998 par BSN/Danone, porte le nombre d'ACI signés à 46. Les ACI seraient ainsi un fait européen : 42 d'entre eux ont été signés par des entreprises transnationales d'origine européenne, dont 9 par des entreprises françaises.

Deux types d'accords

Depuis 2000, les ACI sont de deux types : soit ils portent sur les droits sociaux fondamentaux reposant sur les déclarations de l'OIT ; soit ils s'appuient sur la Responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Cinq organisations capitalisent les ACI : l'ICEM (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions), la FIOM, l'IMF (International Metalworkers' Federation), la FSI (Fédération syndicale internationale) et la CISL (Confédération internationale des syndicats libres). Certains sont parfois signés avec des syndicats nationaux ou la CES, représentation européenne de la FSI. Ces accords sont considérés comme une forme du Dialogue social international (DSI).

Un processus en trois temps

Les entreprises signataires d'ACI suivent en général un processus en trois temps : signature du Global Compact ("pacte mondial" conclu entre l'ONU et les entreprises) ; réalisation d'un code de conduite ; passage à la vitesse supérieure par la signature d'un accord cadre avec les organisations syndicales.

Trois caractéristiques

Les ACI sont un élément de stratégie globale des entreprises, un processus individuel, organisationnel et politique. Ils présentent trois caractéristiques : ils sont nés ex-nihilo entre deux partenaires lors du passage des organisations de salariés d'une échelle nationale à une échelle globale ; ils représentent une relation nouvelle qui n'est pas juridiquement encadrée ; ils interviennent dans un espace nouveau, transnational, celui des entreprises globalisées, donc ni national, ni international.

« Les ACI, résume Isabelle DAUGAREILH, sont donc des normes nouvelles, en pleine évolution, non définies juridiquement. Ce ne sont ni des conventions collectives, ni un accord. Il s'agit de Gentlemen's agreements, de conventions ou d'accords unilatéraux. »



Isabelle DAUGAREILH

QUATRE QUESTIONS À ISABELLE DAUGAREILH (CNRS)

Quel est l'apport des ACI en matière de régulation sociale ?

Tout d'abord, les ACI sont les résultats tangibles de la reconnaissance d'un syndicat mondial par les entreprises.

Ensuite, ils représentent un lien social pour une communauté de travailleurs dispersés et en concurrence, comme pour les entités diverses qui constituent le groupe transnational, ce qui est utile voire nécessaire pour une entreprise globalisée.

Enfin, juridiquement, les ACI figurent l'émergence d'un droit social de la mondialisation, de par les contenus et les champs d'application. Au niveau des contenus, ils représentent un cadre pour renforcer la coordination entre des droits d'origines diverses, mais aussi une forme d'expérimentation, sur un espace transnational, d'ordonnement du pluralisme juridique.

Comment les ACI produisent-ils du droit social ?

En premier lieu, ils s'approprient une part du droit international du travail en intégrant des références au droit international, dont la déclaration de l'OIT de 1998, référence centrale, le Global Compact de l'ONU, la Déclaration des Droits de l'Homme de 1948, les déclarations de l'OCDE... Ces références sont choisies par les partenaires. Par ailleurs, le droit du travail de l'OIT est intégré à la base des ACI, ce qui les rend très différents des codes de conduite.

D'autre part, chaque accord insiste sur le droit et la liberté syndicale (qui appartient aux conventions, notamment la convention 135 de l'OIT sur la représentation des travailleurs). Le droit permet de décliner d'autres droits localement.

Enfin, les ACI empruntent des notions de l'OIT, telle la notion de "travail décent", ainsi que, pour certain, le droit à la protection sociale et l'extension des droits de la société mère aux filiales (accords EDF, Rhodia...).

« Ainsi, poursuit Isabelle DAUGAREILH, les ACI exportent la culture d'entreprise de la société mère, c'est à dire une culture européanisée. » Ils diffusent le droit social européen, mais de manière implicite, sans faire de références directes aux normes qui ne sont pas universelles, telles les clauses portant sur la formation des travailleurs, l'évolution des carrières, la consultation, la restructuration des entreprises, la structure du dialogue social, la santé-sécurité... Il existe donc trois sources dans la production des ACI : le droit international, le droit national de la société mère et le droit européen.

Par ailleurs, la négociation collective est le mode privilégié d'évolution des ACI, et la négociation collective locale est au cœur de la mise en œuvre et de l'application des ACI.

Dans ce cadre, que devient le droit local ?

En se délocalisant, les firmes transnationales ont opté pour le droit local, et trouvent un intérêt à ce qu'il ne bouge pas dans le sens des travailleurs. Quelques accords stipulent ainsi le maintien d'un droit local minimum. Les ACI reposent donc souvent sur une logique du respect du droit local, à travers l'utilisation de formules telles que "sous réserve de la législation nationale" qui posent les limites à tout ce qui peut être dit dans l'ACI.

L'enjeu repose alors sur la portée de la norme négociée. De plus en plus d'ACI comportent des clauses qui reconnaissent une hiérarchie des normes : l'ACI ne s'applique que s'il est plus favorable que le droit local. Quelques ACI vont plus loin, tels les accords EDF et Peugeot, qui présentent également l'engagement des entreprises à informer et divulguer l'existence de cet ACI auprès du gouvernement local, de consulter les autorités locales, une confrontation qui s'avère essentielle pour parler de droits fondamentaux. « Il s'agit, résume Isabelle DAUGAREILH, d'un chantier nouveau, périlleux pour les syndicats. C'est une relation qui permet de mettre en articulation le droit du travail avec une réalité locale. »

Un ACI peut-il conduire une entreprise transnationale devant le juge ?

Du point de vue du champ d'application, une entreprise transnationale repose sur une architecture juridique complexe, une organisation en réseau. Se pose alors la question de savoir comment cet acteur, qui ne correspond pas à une définition juridique, peut être saisi par le droit, et par lequel ?

Les ACI, à nouveau, permettent de définir un cadre juridique. Une firme multinationale est une structure dont les éléments sont rattachés par un lien de subordination. Il existe des liens de coordination, en deux cercles.

Au niveau du premier cercle, comme dans l'ACI d'EDF, le critère de subordination est la part importante de la société mère dans les autres structures du groupe. Mais ce cercle peut évoluer dans le temps, en fonction des fusions, de l'actionnariat, des scissions... Il existe donc une technique d'adhésion à l'ACI pour toute société qui entre dans le groupe.

Au niveau du deuxième cercle, il s'agit de coordination, d'entreprises en réseaux, de co-contractants. Ici se pose la question de savoir comment l'ACI s'applique aux co-contractants de la société mère.

À partir des accords d'EDF, Peugeot et Renault, le choix s'est porté vers l'application d'une partie de l'accord appliquée aux co-contractants. Il s'agit souvent de clauses portant sur la santé-sécurité et accidents du travail, ainsi que sur le travail forcé et le travail des enfants. Les ACI utilisent la clause sociale à petite échelle entre la société mère et

les co-contractants, ce dernier s'engageant à respecter les conventions internationales mentionnées dans l'ACI. Il s'agit alors d'une obligation de moyens qui peut amener à passer devant les juges... ainsi que des pressions en terme de responsabilité pour la société mère, comme le font les Class Actions aux Etats-Unis tant redoutées par les entreprises américaines.

« Un ACI, conclut Isabelle DAUGAREILH, impose un mécanisme de droit privé classique et commercial. Il n'a pas de dimension proprement juridique, mais apparaît de manière sui generis, volontaire. » Et d'ajouter : « il s'agit ici d'un droit à naître de la mondialisation, un droit extraterritorial dont les effets sont mal mesurés. Les ACI créent des normes sociales communes, postulent des engagements de la société mère, y compris devant le juge. Les ACI étendent ainsi l'empire du droit. »



Dwight JUSTICE

Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL)

« L'ACI, C'EST LA RECONNAISSANCE D'UN PARTENARIAT »

Alors que tout devient global, à l'exception du travail pour lequel tout se décide localement, **Dwight JUSTICE**, représentant de la CISL, définit un ACI (International Framework Agreement) comme "la reconnaissance d'un partenariat social entre une société multinationale et une organisation syndicale, en particulier une organisation syndicale internationale".

Tous les ACI impliquent donc nécessairement une organisation syndicale internationale. Un syndicat national a ainsi la possibilité d'appréhender le comportement d'une société transnationale à l'extérieur des frontières.

La diffusion rapide des ACI depuis la fin des années 1990 résulte de la signature de codes de conduite dans les chaînes de sous-traitance, ainsi que des campagnes des associations et des organisations internationales de travailleurs. Les codes de conduites apparaissaient également comme un moyen pour une organisation syndicale d'entrer en contact avec les entreprises multinationales.

Un ACI est flexible et peut porter sur tout ce que souhaitent les parties signataires. Il s'agit essentiellement d'accords pour la mise au point d'une méthode destinée à résoudre un problème – ce qui représente donc une énorme différence avec les codes de conduite. En matière d'ACI, on trouve ainsi le meilleur – les accords issus d'accords pré-existants – et le pire – des accords issus d'un code de conduite adopté par la société.

Le véritable problème lié à la chaîne de sous-traitance est la liberté d'association, notamment dans des pays dont le gouvernement ne reconnaît pas les droits de l'Homme, la liberté syndicale ou est indifférent aux questions de droit du travail. Singulièrement, il n'existe pas d'ACI dans les industries où se pratique une exploitation intensive du travail, comme dans le textile ou les jouets, où la syndicalisation est également très faible.

« Les codes de conduite ne permettent pas d'être clairs sur la question, indique Dwight JUSTICE. Si le management n'est pas motivé pour créer une protection unilatérale de la liberté d'association, il préfère créer une alternative : Inspection du travail privée, boîtes de suggestion... L'autre problème est qu'il n'est pas du ressort du management de résoudre le problème parce que la liberté d'association a besoin d'un respect minimum des libertés civiles. » Les résolutions du BIT ne peuvent pas s'appliquer dans une situation où il n'existe ni liberté d'association, ni liberté de presse, ni de protection des syndicats.

« Il est toujours mieux de discuter des problèmes entre une entreprise et une organisation internationale de travailleurs », conclut Dwight JUSTICE. « Au final, souligne-t-il, la question est celle de la capacité. Les fédérations internationales syndicales sont indépendantes, financées par les syndicats et ont la capacité de signer des ACI. Toutefois, les fédérations internationales syndicales n'ont pas toujours de contrepartie : il devrait y avoir une association d'employeurs à l'échelle globale. »

UN EXEMPLE : L'ACI D'ARCELOR

Adjointe au responsable du département international du droit social d'ARCELOR, Céline BRAZ expose l'expérience d'un ACI conclu par le groupe le 30 septembre 2005.

L'objectif d'ARCELOR était double : protéger la réputation de l'entreprise sur le plan de la RSE – ARCELOR a adhéré aux conventions de l'OIT – alors qu'elle dépend du comportement d'un ensemble de filiales et de sous-traitants ; et accompagner une stratégie de croissance, d'acquisition et d'accès à de nouveaux pays, en apparaissant comme un véhicule de progrès social.

« Alors qu'une charte ou un code de conduite sont unilatéraux, un ACI est multilatéral et sert à promouvoir le dialogue social dans l'entreprise », indique Céline BRAZ. Le principe de réciprocité des engagements induit une idée de co-responsabilité, qui implique les syndicats. L'ACI permet le contrôle et l'application des engagements envers les sous-traitants. Enfin, elle conforte l'image de leader de l'entreprise.

Le contenu de l'ACI d'ARCELOR est lié à la nature d'une industrie lourde, polluante et dangereuse. Le groupe représente 96.000 salariés dans 60 pays, dont 73.000 en Europe. Lors des négociations menées avec la FIOM et la FEM, la convention de 1998 de l'OIT, la plus fondamentale (liberté d'association, interdiction du travail des enfants, libre choix de l'employeur...) fut acceptée et intégrée dans le texte même de l'accord. L'ACI couvre en priorité les aspects de santé-sécurité, d'environnement, de rôle des partenaires sociaux, de restructurations et changements industriels et économiques.

La mise en œuvre suit tout d'abord le principe de subsidiarité : application dans les filiales où le groupe est dominant; obligation de moyen dans les filiales où le groupe a une présence significative; encouragement et promotion chez les sous-traitants ; enfin, possibilité de retrait de contrat pour les entreprises qui travaillent sur un site ARCELOR sur les clauses de santé-sécurité. Les salariés du groupe ont été informés par Intranet, le texte a été traduit en six langues.

« On ne sait pas vraiment où on va »

Quant au suivi de l'accord, il s'articule autour de quatre points :

- 1 - Représentants de la direction et des salariés siègent dans une instance interne.
- 2 - Une instance représentative locale fait un état des lieux des instances et législations dans chaque pays.
- 3 - Des réunions ont lieu une fois par an ou en cas d'interpellation interne (par des salariés ou la direction), externe (ONG) ou en cas de changements économiques ou sociaux significatifs dans un pays.
- 4 - En cas d'interpellation, une solution locale est recherchée en priorité.



« Les problèmes liés au risque juridique et judiciaire existent », concède Céline BRAZ. « Ce qui importe dans le cas d'un ACI, c'est la mise en œuvre et l'application sur le long terme. Mais quelle peut être la responsabilité de l'entreprise en cas d'opposition d'un pays à l'application de l'ACI ? Il reste une grande incertitude dans ces accords, on ne sait pas vraiment où on va. »

INTERVIEW :

DES LIMITES AUX CODES PRIVÉS

« *Les normes de conduite, remarque Pierre BOU-CHARD (ministère du travail du Canada) lors des débats de l'INTEFP, ne touchent qu'un faible nombre de travailleurs dans les PVD. De même, des ACI très différents sont en concurrence, les associations ont leurs propres codes de conduite. Ainsi, au Costa Rica, la compétence des codes de conduite privés des ONG ou des entreprises multinationales dépasse largement les pouvoirs de l'Etat. En Chine, il existe des logiciels pirates qui permettent de flouer les inspections des sociétés-mères. Les choses s'amélioreront lorsque l'on aidera directement les gouvernements et qu'on renforcera l'OIT.* »

Cette appel à la prudence apparaît également dans les commentaires d'un participant [CFDT] aux débats de l'INTEFP. « *Si ce droit privé représente une avancée là où il n'y a rien, il peut causer une dégradation là où existent des relations sociales structurées. S'il n'y a pas de volonté d'améliorer le dialogue social en interne, on ne traite plus des problèmes de fond, mais seulement de l'habillement.* »

Conseiller du Directeur des relations de travail du Ministère de l'Emploi, **Michel GUERRE** insiste de


Michel GUERRE

son côté sur l'autonomie des partenaires sociaux qui nécessite un cadre légal et institutionnel très défini, comme en Suède. Les choses sont différentes concernant les ACI : les acteurs agissent seuls, en dehors de tout cadre et système de référence, dans une relation bipartite similaire à celle que l'on trouve dans le commerce.

« *On a avant tout besoin d'une définition plus solide de "partenaire" (stakeholder)* », renchérit Dwight JUSTICE (CISL). Cette définition devrait impliquer la notion de relation, la reconnaissance d'une dimension morale et la capacité de revendiquer une existence sur le plan sociétal. Les actionnaires et les employés sont les plus importants, qui partagent un investissement spécifique et ferme que l'entreprise doit respecter, et une soumission à un cadre légal. Le troisième partenaire essentiel est la communauté nationale, l'Etat. L'ONU a rédigé des normes, mais qui ne font pas de différence entre le rôle des entreprises et celui, fondamental, des gouvernements.


Olivier MERIAUX

Pour **Olivier MERIAUX**, chargé de recherches en sciences politiques, il ne faut pas rejeter en bloc les codes de bonnes conduite. L'information, la communication, l'affichage de valeurs sont des armes qui peuvent financièrement faire plus mal qu'une condamnation pour une infraction au code du travail.

LA RSE, UNE OPPORTUNITÉ ?

La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) est née de la volonté de fonds d'investissement anglo-saxons qui cherchaient d'autres critères que la rentabilité financière pour choisir les entreprises sur lesquelles investir. Une nouvelle cotation des sociétés a ainsi vu le jour, leur donnant des notes sur leur comportement à l'égard des "parties prenantes" : salariés, fournisseurs, clients, etc.

Progressivement, cette RSE a impacté les entreprises cotées dans leurs comportements à l'égard de leur environnement, notamment leurs relations sociales.

« la RSE a un réel impact sur l'activité »

Selon **Annick STARREN**, co-auteur d'un rapport sur la Responsabilité Sociale des Entreprises et la santé/sécurité au travail pour l'agence européenne de Bilbao, la RSE a un impact sur ce qu'elle appelle les "3 P" : People, Planet, Profit (personnes, planète, rentabilité). Elle explique qu'avant la RSE, les entreprises s'intéressaient à la santé/sécurité au travail uniquement avec l'objectif de ne pas avoir d'accident du travail. « *C'était assez négatif* », commente-t-elle : « *avec la RSE, les objectifs sont souvent sur un plus long terme.* »

Avec la RSE, il y a, selon elle, une plus grande implication stratégique des entreprises qui veulent "avoir une participation active dans l'humanité", "contribuer à l'amélioration de l'environnement", "être une entreprise en bonne santé", "promouvoir une culture d'activité moderne", etc. « *La RSE a un réel impact sur l'activité* », affirme **Annick STARREN** qui précise qu'il ne s'agit pas seulement de "donner de l'argent à telle ou telle association mais de véritablement s'impliquer". "Une entreprise a envoyé ses formateurs en Afrique pour former les populations locales, par exemple", indique-t-elle.

Environnement, ressources humaines, considération du profit : tout devient "inter lié". La chercheuse parle même de "gouvernance sociétale".

En dehors de l'entreprise, la RSE a également d'autres impacts. **Annick STARREN** cite notamment des impacts plus larges sur la santé publique, sur les fournisseurs, sur les pays en voie de développement,... Elle note par ailleurs qu'avec la RSE, de nouveaux acteurs apparaissent, notamment les associations du type ONG "de plus en plus impliquées". Elle souligne qu'avant la RSE, il y avait d'un côté le gouvernement et de l'autre le secteur privé.

De nouveaux outils pour les inspecteurs du travail

Maintenant, il y a en plus la société civile "bien plus importante". Elle précise que les travailleurs eux-mêmes, en tant que consommateurs, font aussi partie de cette société civile. Les médias également : les entreprises se soucient de savoir ce qu'à travers eux, les opinions publiques vont penser de tel ou tel comportement, de telle nouvelle mesure sociale, etc.

Enfin, elle indique que la RSE apporte de nouvelles activités, de nouveaux outils pour les inspecteurs du travail : reporting externe, dialogue avec l'ensemble des intervenants, codes de conduite et d'identification, etc.

La conclusion de son rapport relève tout de même que "la RSE reste un défi". "Nous avons vu que la RSE change le contexte même de la sécurité et de la santé au travail. Mais pour l'instant, les initiatives des inspecteurs du travail ne se réfèrent que très rarement à la responsabilité sociale", estime-t-elle. En terme de recommandations, elle pense que "des discussions sont nécessaires afin de sensibiliser, notamment les inspecteurs du travail et l'ensemble des commissions travaillant dans le domaine de la santé sécurité du travail pour que ces instances voient cela comme une opportunité à saisir et non comme une menace".

INTERVIEW :

Nathalie GRIMOUD

Porte-parole de l'«Éthique sur l'étiquette»

**« LA RSE N'EST PAS LA CHOSE
DE L'ENTREPRISE »**

"Éthique sur l'étiquette" est un des rares collectifs qui permet à des syndicats, des consommateurs et des ONG de travailler ensemble. Pour son porte-parole, **Nathalie GRIMOUD**, en matière de RSE, l'entreprise doit s'ouvrir à d'autres acteurs.

Qu'attendez-vous de la responsabilité sociale des entreprises ?

Nathalie GRIMOUD (N. G.) : la RSE, c'est vraiment la base pour faire avancer la question des conditions de travail dans les filières d'approvisionnement.

Quelles évolutions la RSE devrait-elle connaître ?

N. G. : les trois acteurs que regroupe notre col-

lectif, les syndicats, les consommateurs et les ONG, doivent être impliqués, en lien avec les entreprises. La RSE ne doit pas rester la chose de l'entreprise. On obtiendra des résultats si on écoute ces acteurs-là, si on entend leurs propositions qui sont très concrètes car elles viennent d'une vraie connaissance du terrain.

Nous pensons aussi que le progrès social, donc la RSE, passe par des démarches mises en œuvre au quotidien, et pas par des opérations ponctuelles... Ça passe aussi par des associations de travailleurs qui sont les mieux placées pour dénoncer les problèmes ponctuels.

Enfin, la RSE doit s'inscrire dans la démarche de l'entreprise, dans sa politique globale et ne pas être laissée à une direction annexe.

Avec la RSE, l'entreprise ne recherche-t-elle pas un effet d'affichage pour satisfaire le consommateur ?

N. G. : à la limite, cela ne nous pose pas problème si de réelles démarches de progrès sont mises en œuvre au sein de l'entreprise. Je pense qu'on est essentiellement sûr de l'affichage, mais des résultats très concrets sont aussi obtenus.

Un exemple : Nike publie aujourd'hui la liste de ses fournisseurs et de ses sous-traitants, ce qui permet d'avoir un début de transparence sur l'ensemble de la chaîne. Cela nous semblait être totalement impossible voici dix ans. Et ça nous est encore refusé quand nous le demandons aux entreprises françaises. On avance, pas à pas, mais on avance.

SPIE BATIGNOLLES VISE LE « ZÉRO ACCIDENT »

Dans le BTP, souvent considéré comme un métier à risque, le groupe SPIE Batignolles (*) développe depuis huit ans une politique de prévention visant à atteindre le "zéro accident".

Maurice NEYME, directeur des ressources humaines, et Yvon TUMSON, directeur qualité, sécurité et environnement, expliquent comment cette politique, inscrite dans le plan stratégique 2006-2010 de l'entreprise, a permis de réduire significativement le nombre d'accident, et d'aboutir à des économies financières.

Pourquoi avoir mis en place une politique de prévention dans votre groupe ?

Yvon TUMSON : nous faisons de la sécurité une valeur cardinale pour deux raisons.

La première : une entreprise ne vaut que par les hommes qui y travaillent. Donc, le moins que nous puissions faire, c'est de les respecter.

La seconde raison : le gain d'argent. Un accident du travail résulte de dysfonctionnements qui sont non seulement la cause d'accidents, mais aussi de retard, de perte, de pollution, de mécontentement des clients, etc. Réduire le nombre de dysfonctionnements pour avoir moins d'accidents, c'est donc réduire les coûts, maîtriser les délais, améliorer la satisfaction du client, etc. Voilà pourquoi la sécurité est intégrée dans le management ; ce n'est pas un "métier" en plus. Chaque collaborateur doit l'intégrer au quotidien.

Comment cette politique se traduit-elle chez vous ?

Maurice NEYME : au-delà des équipements de sécurité et des méthodes de travail, nous avons développé des actions qui touchent les comportements des chefs d'équipe et des chefs de chantier, mais aussi des compagnons. Il y a deux actions fortes.

La première est une action de formation qui a pour caractéristique d'être exactement la même pour les conducteurs de travaux ou les chefs de chantier que pour les ouvriers.

Deuxièmement, nous avons mis en place depuis 5 ans des "minutes chantiers". Ce sont des réunions hebdomadaires pendant lesquelles les ouvriers et leur chef se réunissent sur le lieu de

travail pour parler de prévention, d'organisation, de modes opératoires.

En trois ans, nous avons diminué notre taux de fréquence d'accident de moitié : nous sommes passé de 22-23 à 13, sachant que le taux de fréquence moyen de la profession est de 60.

Yvon TUMSON : outre cette formation, nous avons engagé une enquête sanitaire. L'objectif du zéro accident nous amène à réfléchir à tous les aspects de la prévention : nous y intégrons donc la santé. Ne plus blesser les salariés, c'est aussi les amener, en fin de carrière, dans une meilleure santé. En relais avec nos médecins du travail, nous avons lancé une enquête sur l'état sanitaire des collaborateurs qui travaillent sur les chantiers. Nous avons analysé les réponses qui ont été faites à la question : quels sont les problèmes ?, et nous avons listé dix thèmes, chacun d'eux étant étudié par un chef de projet. L'objectif est d'établir un plan d'actions qui soit simple, et déterminer 3 ou 4 actions extrêmement fortes.

Cette politique concerne-t-elle aussi les intérimaires, les sous-traitants, etc. ?

Yvon TUMSON : nos résultats (Cf. supra) sont ceux obtenus avec les ouvriers de SPIE Batignolles. Mais nous sommes en train de déployer une autre action avec les intérimaires. Notre objectif est de parvenir à zéro accident pour tous ceux qui travaillent pour SPIE Batignolles. Dans le futur, nous nous occuperons également des sous-traitants. Pour les intérimaires, nous travaillons en collaboration avec nos principaux fournisseurs. Nous avons constitué un groupe de travail avec les "préventeurs" de SPIE Batignolles, les services prévention de ces sociétés d'intérim, notre direction des achats, ainsi que les ressources humaines. Nous avons convenu d'enquêtes qui ont été faites sur le terrain, sur la base d'un questionnaire commun. L'objectif est de connaître, là encore, les problèmes concrets qui se posent et d'aboutir à un plan d'actions.

(*) SPIE Batignolles est le 4ème groupe français de construction. Il représente 1 milliard d'euros d'activité, 5000 personnes (1200 cadres, 1200 techniciens, 2500 ouvriers) et 60 implantations (principalement en France, mais aussi au Portugal, en Espagne, Angleterre, Suisse et Allemagne)

LA « DÉMARCHE ÉQUITABLE » DE LA SOCIÉTÉ ARMOR LUX

Spécialisée dans la confection notamment de pulls marins, la société bretonne Armor Lux emploie 700 personnes et réalise un chiffre d'affaires de 65 millions d'Euros. Créée dans les années 30, elle est restée une entreprise familiale jusqu'en 1990. Tentant de suivre les nouveaux modes de consommation, la société a développé une ligne de vêtements utilisant du coton équitable, en lien avec des producteurs de coton du Mali.



Grégoire GUYON

Grégoire GUYON, directeur de la communication de la société Armor Lux, explique que 75 % des Maliens vivent de la culture du coton, affectée par la chute de cours mondiaux. Avec cette filière équitable, qui a obtenu le label "Max Havelaar", l'entreprise garantit un prix minimum aux producteurs et verse une prime de développement à une coopérative, en échange d'une exigence de qualité.

Les choses se sont passées en trois étapes. Tout d'abord, la société a pris un engagement dans la durée dans un but éthique, commercial et stratégique. Ensuite, pour atteindre des volumes suffisants, Armor Lux a développé une ligne de produits, sélectionné un réseau de distribution spécifique. Le fil est acheté 25 % plus cher que les cours officiels du coton, qui n'est pas répercuté sur les prix de vente. Enfin, la troisième étape fut de pérenniser la démarche : créer un réseau de diffusion, élargir une offre qui est encore trop courte puisque seuls des T-shirts sont produits.

En 2004, l'entreprise signa un contrat avec la Poste, première ouverture vers des clients institutionnels. Fin 2006, cette ligne de produit représentait 10 % de la production totale, visant un objectif de 50 % à l'horizon 2010.

Grégoire GUYON conclut que la démarche présente un intérêt pour les producteurs : la qualité du coton s'est améliorée, les producteurs se sont organisés, ils investissent, l'environnement est mieux respecté, les femmes mieux intégrées. Par ailleurs, l'entreprise s'est investie dans des projets au Mali : alphabétisation, construction d'écoles, amélioration du stockage du coton... et souhaite s'établir au Sénégal et au Burkina Faso.

« Ce projet, résume Grégoire GUYON, représente une initiative innovante qui nous permet de nous distinguer dans un marché difficile. »

LES ONG, NOUVEL ACTEUR DE LA RÉGULATION SOCIALE

Voici quelques années, une "affaire" avait fait grand bruit : il était prouvé qu'une marque internationale de vêtements et de chaussures de sport avait recours au travail des enfants pour fabriquer ses produits. A l'origine de cette révélation : une ONG. Un nouvel acteur de la régulation sociale était né. Mais quel rôle lui attribuer ?



Jean-André LASSERRE

Pour Jean-André LASSERRE (AFT-IFTIM), les ONG sont des acteurs à part entière.

"Dans le cas du Brésil, rappelle Jean-André LASSERRE, représentant de l'AFT-IFTIM, on observe une progression continue du secteur informel, qui comprend la sous-traitance où sont globalement absents les syndicats ainsi que tout cadre de droit dur". Dans le secteur formel, les FMN font plus que ce qu'on leur demande, le syndicalisme est puissant, et les relations sociales sont excessivement

judicialisées. Entre les deux évolue un troisième secteur, les ONG, caractérisé par sa grande vitalité. « Ainsi, constate le représentant de l'AFT-IFTIM, au Brésil comme ailleurs, les ONG sont en train de devenir des acteurs à part entière, notamment lorsqu'elles sont dans leur pouvoir d'interpellation ; par exemple, lorsqu'une multinationale délocalise pour aller chercher du moins-disant social dans des pays où les règles de base minimales n'ont pas été respectées, comme le travail des enfants. »

Il faut noter que lorsque les ONG interviennent pour dénoncer ces modes de fonctionnement, très souvent, elles vont asseoir leur interpellation sur les normes de l'OIT. Donc, elles deviennent des agents de propagation des normes de l'OIT.

Dès lors, plutôt que de les fuir, mieux vaut soutenir ces ONG qui sont rattachées à un territoire pour qu'elles puissent pleinement peser, influencer, sur la scène internationale.



Maurice NEYME



Yvon TUMSON

Maurice NEYME

Directeur des ressources humaines

Yvon TUMSON

Directeur qualité, sécurité et environnement

Cf. encadré page 32 :

SPIE BATIGNOLES

WISE LE « ZÉRO ACCIDENT »

DÉBAT :

QUELLE PLACE POUR LES ONG ?

L'hétérogénéité des ONG pose question en terme de crédibilité par rapport à des objectifs et en terme de compatibilité avec les organisations syndicales. « Au niveau international, concède **Martial VIDET**, les cadres sont lâches, mais il convient d'observer les formes d'action des ONG. » Au Canada, les ONG s'intéressent aux normes de l'OIT et leur articulation tandis qu'en France on se pose trop la question de la légitimité et des compétences.

« Chacun insiste pour renforcer sa position dans le rapport de force », renchérit **Jean-André LASSERRE**. ONG et syndicats convergent et peuvent mettre leurs forces en commun pour atteindre ces objectifs. Toutefois, tous deux diffèrent dans les formes d'action et les types de fonctionnement. Au Brésil, un grand nombre d'ONG représentent un substitut aux faiblesses des organisations syndicales et de l'Etat, et pourraient jouir d'une crédibilité d'institution publique.

Pour **Martial VIDET**, « l'acteur légitime est celui qui est efficace. Cela concerne les syndicats comme les ONG. »

Jean-André LASSERRE insiste sur le fonctionnement interne des organisations. Les gens qui travaillent dans les syndicats sont-ils suffisamment formés et sensibilisés aux problématiques européennes ? Les organisations communiquent-elles entre elles ?

Enfin quel rôle pour l'Etat et pour les Pouvoirs publics ? On constate l'absence d'une diplomatie sociale à l'échelle européenne, de stratégie et d'idées sur un calendrier et de moyens dans les Etats et les Ministères des affaires sociales.

S'exprimant sur le rapport entre syndicats et ONG, **Philippe AUVERGNON** (CNRS) considère que « l'important n'est pas : untel est-il ou non représentatif, etc ; c'est : qui prend en charge, qui fait et qui est efficace. »

LA DÉMARCHÉ ÉTHIQUE MANQUE ENCORE DE SOUTIENS

Partie des pays anglo-saxons pour se développer en France, la démarche éthique correspond à un mouvement qui s'étend chez les consommateurs. Le collectif "Ethique sur l'étiquette" fondé en tant qu'organisation de solidarité internationale en 1995 rassemble 42 associations, syndicats et organisations de consommateurs ; il est membre de l'organisation internationale "Clean Clothes Campaign".

"Ethique sur l'Etiquette" vise à sensibiliser les consommateurs et à établir un dialogue avec les entreprises et les pouvoirs publics, ce qui s'avère plus délicat... Le collectif cherche à mettre en lien les syndicats du Nord, présents dans les entreprises qui importent du textile, les syndicats du Sud, et les organisations de consommateurs. Enfin, il s'appuie sur les ONG présentes sur le terrain et qui ont une expérience de la pédagogie et du public. Il s'agit de la seule initiative multipartites intégrant syndicats, organisations de consommateurs, associations et ONG en France.

De fait, rien n'a encore vraiment bougé sur le fond. Des usines ont brûlé, d'autres se sont effondrées... "Des réponses structurelles sont nécessaires, on doit donner des moyens aux pays du sud" plaide **Nathalie GRIMOUD**, porte-parole de "Ethique sur l'étiquette".

"Éthique sur l'étiquette" attend ainsi de l'Etat que, dans le cadre de la loi NRE, les informations attendues des entreprises incluent les Droits de l'Homme et les conditions de travail, que les droits sociaux fondamentaux soient intégrés dans les accords d'investissement, et que l'Etat et les collectivités locales intègrent l'éthique dans les appels d'offre. Concernant les entreprises, le collectif demande qu'elles s'engagent sur des pratiques d'achat éthiques, et se soumettent à une vérification indépendante.

"Les associations de consommateurs ne sont pas en pointe sur les problématiques éthiques" constate Nathalie GRIMOUD. En revanche, une enquête du collectif montrait que 80 % des personnes interrogées se disaient prêtes à payer plus cher pour une production dans des conditions plus décentes.

UNE ACTION AU BANGLADESH

"Éthique sur l'étiquette" s'est notamment illustré autour de l'affaire Spectrum au Bangladesh. En avril 2004, l'usine textile Spectrum s'effondre en pleine nuit, tuant 74 travailleurs, faisant une centaine de blessés, et laissant 8000 personnes sans emploi. Le collectif s'est saisi du dossier, en s'appuyant sur le syndicat de cette usine pour tenter un procès contre le propriétaire au motif d'un vice de forme dans la construction. Il relaya un appel des travailleurs bangladeshis à la solidarité envers les entrepri-

ses clientes (Carrefour, Zara...), fit une demande d'indemnisation et de révision des procédures d'audit et demanda à inspecter l'usine.

Ces initiatives aboutirent à la mise en place d'un mécanisme d'indemnisation de la part d'un des clients. En France, la CFTD de Carrefour a relayé les demandes des travailleurs bangladeshis et réclamé la création d'un accord-cadre. La démarche a conduit à réduire le nombre de travailleurs sans-emploi et inclure les permis de construire dans les audits, mais seule une aide d'urgence a été distribuée.

ET LE CONTRÔLE, L'EFFICACITÉ ?

Jusqu'où la régulation peut-elle agir ?

L'apparition de nouveaux modes de régulations, de nouveaux acteurs comme les ONG, de nouvelles relations entre acteurs de la régulation, amène à penser que les relations sociales bénéficient d'avancées significatives. Si tel est le cas, des gains en efficacité devraient pouvoir être mesurés, notamment lors de contrôles réalisés de par le monde.

*Dès lors se posent deux questions :
qui contrôle l'application effective des règles, et comment ?*

Nathalie GRIMOUD du collectif "Ethique sur l'étiquette" critique notamment les processus mis en place par les auditeurs pour être en contact direct avec les travailleurs sur place. Encore-faut-il que ces contrôles puissent matériellement s'opérer... La sous-traitance, qui ne cesse de gagner du terrain, pointe la limite de l'exercice.

Et le conflit dans tout ça ?

QUI CONTRÔLE LES ACI, LA RSE ET AUTRES CODES DE BONNE CONDUITE ?

Selon Geneviève BESSE (Commission européenne), « Il y a vraiment des outils à mettre en place. » Elle ajoute : « On n'est pas au bout du chemin ! »

Le marché ?

Pour Geneviève BESSE (Commission européenne), « la pression du contrôle se fait aujourd'hui par les médias, par le fait de rendre public quelque chose... »

Ce que conteste Philippe AUVERGNON (CNRS) : « on peut douter de cette sanction du marché du fait de la schizophrénie de l'acteur consommateur, salarié ou chef d'entreprise, qui souhaite payer le moins cher possible tel ou tel produit sans regarder d'où il vient. »

Les entreprises ?

S'il faut se garder de généraliser, l'exemple des dispositions prises par le groupe ARCELOR à l'occasion de la signature de son Accord Cadre International (ACI) mérite de s'y arrêter.

« Pour se prémunir, explique Céline BRAZ, adjointe au responsable du département international du droit social d'ARCELOR, le groupe a établi trois niveaux d'engagement juridique. » Elle détaille :

Tout d'abord, au niveau des filiales sur lesquelles la société mère a une influence dominante ; « dans ce cas, ARCELOR contrôle directement ; c'est facile à gérer, à contrôler », dit-elle.

Ensuite, au niveau des filiales dans lesquelles ARCELOR a une présence significative ; « dans ce cas, le groupe s'oriente vraiment vers une obligation de moyen », assure Céline BRAZ.

Enfin, au niveau des sous-traitants et des fournisseurs. « D'un point de vue juridique, on peut s'interroger sur la capacité d'ARCELOR à s'engager pour des sous-traitants fournisseurs censés se conformer à nos engagements. Dans un pays où notre fournisseur a un monopole et ne veut pas respecter cet accord, que faire ? La société mère est un peu prise au dépourvu », constate-t-elle. Et d'ajouter : « la société mère, au Luxembourg, ne peut pas tout contrôler, les milliers de sociétés, les dizaines de milliers de sous-traitants. »

Pour autant, ARCELOR a mis en place un comité de suivi interne, et des instances représentatives locales, une instance interne qui compte des représentants de la direction et des représentants des salariés qui se réunissent une fois par an au moins et en cas de circonstance exceptionnelle, lorsque le groupe est interpellé. Dès lors, l'ACI prévoit que les instances représentatives locales sont les premières instances en charge du suivi de l'accord et donc de son contrôle. « Cet accord va s'appliquer sur le terrain, note Céline BRAZ, mais la société mère ne

sera pas capable de savoir tout ce qui se passe dans toutes ses usines, au fin fond de l'Amazonie ou ailleurs. La société mère s'engage, mais chacun doit aussi prendre ses responsabilités. C'est pour ça que dans l'accord c'est bien de l'édicter. »

Les cabinets d'audit ?

« En matière de RSE, la mesure se fait sous la forme d'audit », indique **Geneviève BESSE** (Commission européenne). « En effet, explique-t-elle, nous ne connaissons pas de systèmes d'inspection du travail mondial ; c'est utopique à ce stade, puisque des pays n'ont pas d'inspection du travail ». Et d'ajouter : « cela renvoie à toutes les faiblesses possibles des audits sociaux ». Elle rappelle alors que « dans le rapport sur les audits sociaux, il existe des propositions, notamment de travailler avec le centre de l'OIT basé à Turin pour mettre au point des programmes de formation destinés à des spécialistes sociaux, pourquoi pas à des syndicats, afin d'aider les entreprises. »

Les organisations syndicales ?

Selon **Philippe AUVERGNON** (CNRS), « le challenge des organisations syndicales, c'est d'arriver à s'internationaliser même s'il existe des confédérations internationales. » Il ajoute : « le problème ne se situe pas uniquement du côté syndical ; du côté patronal aussi, l'internationalisation des organisations reste à faire. » Pour autant, le chercheur reconnaît que « dans certains secteurs, le textile, la métallurgie, etc., il existe des syndicalistes qui sont de véritables professionnels de la négociation internationale tout en connaissant les réalités du terrain, des entreprises. Ceux qui ont négocié les quelques accords cadres internationaux, par exemple. »

"Les organisations syndicales ont perdu une sorte de combat à Seattle. Et en même temps, aujourd'hui, elles ont beaucoup évolué sur le sujet du contrôle et elles sont assez prêtes à travailler avec les ONG... S'il pouvait y avoir une sorte de forum, comme on avait fait à Bruxelles, mais sans les pouvoirs publics, organisé par les syndicats et les ONG, ça serait vraiment très bien », note **Geneviève BESSE** (Commission européenne), tout en reconnaissant : « il y a effectivement un problème de mesure de la performance sociale. »

« Dans le préambule de notre accord cadre international, il est mentionné que les fédérations syn-

dicales s'engagent, elles aussi, à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour que cet ACI soit appliqué partout, pour que les salariés le respectent, etc », assure **Céline BRAZ** d'ARCELOR.

Pour **Dwight JUSTICE** (CISL), « Si les organisations syndicales internationales s'intéressent à un sujet en Malaisie ou dans un autre pays, il y a un accord à la base de la discussion. Il ne s'agit pas forcément pour les organisations syndicales mondiales d'accepter de faire la police dans les relations industrielles de cette entreprise, mais elles ont accepté de résoudre les problèmes quand ils se présentent », explique-t-il. Il ajoute : « Une autre raison pour ceci est qu'il y a différents niveaux de syndicalisation et différentes possibilités de syndicalisation dans chaque pays. Les syndicats ne peuvent jouer leur rôle que dans des circonstances particulières : il faut des libertés politiques et civiles, ils doivent être reconnus, ils doivent jouir de droits et de reconnaissance pour fonctionner. Même de très bonnes firmes multinationales sont installées dans des pays où tout ceci n'existe pas, il s'agit d'une façon d'explorer ce qui peut être fait dans certaines situations. »

Monika ARVIDSSON (Syndicat de travailleurs suédois LO) note que « dans de nombreux cas, on ne trouve pas de syndicats car les travailleurs ne sont pas autorisés à se syndiquer. » « On dépend alors de correspondants locaux informels qui tirent la sonnette d'alarme », indique-t-elle.

L'Inspection du travail ?

« L'administration du travail doit-elle essayer de faire appliquer les chartes, les codes de bonne conduite ? Est-ce que ça lui donne une légitimité supplémentaire pour aller re-vérifier des points... Avec cette limite que l'inspection du travail n'est pas en liaison directe ou même indirecte avec les autres personnes que les entreprises contrôlent dans le monde », interroge **Annaïck LAURENT** (DDTE du Val d'Oise). Puis elle fait ce constat : « si nous disposons d'éléments contre une entreprise qui a engagé ses sous-traitants, ses fournisseurs, à ne pas faire travailler des enfants, nous sommes incapables de nous connecter avec l'inspection du travail du pays concerné, et donc, d'essayer de régler le sujet à deux inspections du travail. Certes, ça se fait un peu au niveau européen sur des pratiques de travail illégal par le biais d'échanges entre ministère. » Et de conclure : « il manque un niveau de contrôle, une mise en réseau de l'inspection du travail. »

Annaïck LAURENT évoque alors sa rencontre, au cours de la session de l'INTEFP, avec ses homologues brésiliens : « *au Brésil, les inspecteurs du travail ont exactement les mêmes priorités que nous, comme la substitution des produits dangereux. Si on mettait tout en réseau, on avancerait beaucoup plus vite, notamment sur la santé du travail.* »

INTERVIEW :

La liste des critères RSE à auditer ne cesse de s'allonger

Porte-parole du collectif "Ethique sur l'étiquette", **Nathalie GRIMOUD** critique les processus mis en place par les auditeurs pour être en contact direct avec les travailleurs sur place.

Comment contrôler la RSE d'une entreprise ?

N. G. : si on parle des contrôles, on peut parler des audits. Nous sommes en lien avec des acteurs, des travailleurs sur des sites qui voient passer les auditeurs internationaux. Nous sommes donc capables d'analyser les conséquences de ces audits. Aujourd'hui, nous voyons des résultats sur les conditions d'hygiène, de sécurité ; par exemple, le passage d'auditeurs va permettre de munir des sites d'extincteurs, d'afficher les issues de secours. Mais nous enregistrons très peu de résultats sur les questions de salaires, sur les questions de liberté et d'association des travailleurs. Globalement, peu d'améliorations des conditions de travail.

Cela pose la question de la crédibilité des auditeurs...

N. G. : la question n'est pas tant la crédibilité de ces auditeurs qui sont issus, en général, des grands cabinets internationaux et qui sont mandatés par les entreprises ou par leurs clients, que les processus qu'ils mettent en place pour être en contact direct avec les travailleurs sur place. Les auditeurs ne parlent pas forcément la langue du pays ; les travailleurs sont souvent briefés avant l'arrivée des auditeurs ; les entretiens se passent sur le site de l'usine... et la liberté de parole n'est pas du tout assurée. De plus, la liste des critères à auditer s'enrichit après chaque accident... on peut continuer, comme ça, sans fin !

Le contrôle des réglementations : une limite à l'application des régulations

La difficulté d'arriver à un consensus est un frein prévisible à l'avancée de la régulation. Mais une fois la règle définie et entrée dans le droit, encore faut-il l'appliquer et contrôler les secteurs concernés. Différences de langues, de culture, de contextes économiques, complexité des situations et des cas particuliers ne facilitent pas la tâche. L'exemple des transports.



Marc STRAUSS

Du fait de ses particularités économiques, le secteur du transport ne favorise pas toujours le consensus entre les 25 membres de l'Union européenne. Pour **Marc STRAUSS**, chef de la mission "Europe Equipement" à la DAEI du ministère des Transports, deux logiques économiques et sociales s'opposent. D'un côté, les pays périphériques de l'Europe, pour qui la question du coût d'accès au centre du marché européen est essentielle et qui ne sont donc pas favorables à des normes sociales élevées car elles nuisent à la compétitivité de leurs entreprises. De l'autre, les pays de transit, pour qui la question du coût de l'accès au marché ne se pose pas. Au contraire, dans ces pays, le manque de main d'œuvre commence à se faire sentir pour des métiers à fortes contraintes.

Les compromis entre ces deux visions sont pourtant indispensables. La mécanique de la co-décision entre parlement et conseil des ministres y oblige d'autant plus les acteurs que les "navettes" entre les deux instances peuvent durer deux ou trois ans. « *Dans le transport routier*, poursuit **Marc STRAUSS**, *il a fallu six ans pour arriver à une directive définissant le temps de travail.* » La définition même du temps de travail (doit-on inclure l'astreinte, les temps d'attente ou seulement les

temps de conduite ?) a abouti à un compromis, de même la décision d'inclure les travailleurs indépendants dans le texte.

Même si, au final, le texte est passé dans la réglementation, sa plus grande limite reste qu'il n'impose pas de contrôle aux transporteurs. Pas pour des causes économiques, mais d'abord pour des questions de complexité : si le temps de conduite est facile à contrôler, il n'en est pas de même pour le temps de travail effectif... A fortiori quand il s'agit de contrôler un conducteur provenant d'un pays étranger. Pour un contrôleur du travail, il est même devenu impossible aujourd'hui d'appliquer la directive sur le temps de travail, par exemple à un routier finlandais roulant en France.

Le volet contrôle/répression des régulations européennes devient de plus en plus complexe : dans un même règlement, un contrôleur trouve un principe général et dix pages de dérogations. Pour sa part, Marc STRAUSS estime que, « *si des incertitudes demeurent, c'est parce que le processus est en construction et qu'il avance, le plus important étant que le mouvement ne se soit pas interrompu depuis l'élargissement de 2004.* »

Une phase d'uniformisation difficile

Le fonctionnaire de la DAEI comprend aussi les frustrations de représentants de salariés de pays aux législations sociales plus favorables. Souvent déçus par la définition de socles minimums depuis longtemps dépassés chez eux, ces derniers voudraient des améliorations substantielles mais ces limites sont inévitables du fait de l'hétérogénéité des pays de l'Union... D'autant que l'arrivée de nouveaux entrants devrait élargir encore plus le spectre des législations sociales.

Pour un inspecteur du travail participant à l'atelier de l'INTEFP, cette complexité devrait s'aggraver, ne serait-ce qu'en raison d'un aspect souvent sous-estimé : les différences de langues et la transposition des directives de manière exacte dans toutes les langues des pays de l'Union.

Un représentant d'un syndicat souligne lui que c'est l'établissement du principe de concurrence au sein de l'Union qui a remis en cause les règles nationales. On serait donc parti d'une situation structurée par pays, qu'on aurait déstructurée au nom de la concurrence avant de la restructurer... On assisterait ainsi aujourd'hui à une phase d'uni-

formisation d'autant plus difficile que chaque réseau de transport a sa propre culture de la sécurité, notamment et surtout, sa propre langue.

Pour **Raymond HARA** (Service RH, SNCF), cette restructuration, notamment en matière de sécurité, est progressive. Ainsi les Etats membres ont aujourd'hui obligation de respecter les nouveaux standards communs pour chaque extension de leur réseau ferroviaire national. Ce qui entraîne des problèmes de surcoûts, non encore résolus, mais favorise une certaine uniformisation des tronçons les plus récents des différents réseaux. Pour le DRH, cette politique est logique : il est plus facile de construire à partir de ce qui est nouveau et d'étendre ensuite l'indispensable homogénéisation aux choses plus anciennes. Ce qui n'empêche pas certaines questions techniques de rester non résolues (comme, par exemple, les distances de freinage qui diffèrent entre la France et l'Allemagne) car reposant sur des choix anciens et sur lesquels les différents Etats peuvent difficilement revenir sans remettre en cause l'ensemble du fonctionnement de leurs réseaux.

LES CADRES JURIDIQUES ET SOCIAUX ACTUELS SONT-ILS EFFICIENTS FACE À LA SOUS-TRAITANCE ?

Historiquement façonnées pour un type d'entreprise et un mode de relation bilatérale entre employeurs et salariés, les modalités de régulation perdent leur emprise face à l'utilisation de la sous-traitance, a fortiori lorsqu'elle transcende les frontières. A ce titre, la sous-traitance représente un véritable défi pour la régulation des conditions de travail.

« *La sous-traitance met en échec le droit du travail* » estime **Olivier MERIAUX**, chargé de recherches à l'IEP de Grenoble. « *Il s'agit du meilleur révélateur de l'obsolescence, de l'inadaptation, et des limites des modes de régulation institutionnels des relations professionnelles.* »

Le politologue s'appuie sur des exemples proches du fameux "plombier polonais" lesquels, soulignent, selon lui, les limites du cadrage traditionnel



« il est un peu hâtif de dire que le droit du travail est obsolète »

Maylis ROQUES, chargée de mission à la délégation interministérielle de lutte contre le travail illégal (Dilti), admet des lacunes : *« le code du travail ne sait plus qualifier certaines formes de dépendance qui émergent. Il ne donne pas de définition du donneur d'ordre, du sous-traitant, de ce que doivent être leurs relations. Il y a des zones de non droit. »*

des relations de travail. *« Malgré le lien de dépendance économique entre différentes sociétés indéniablement liées par la sous-traitance, le droit considère ces entreprises comme des entités autonomes. Cela favorise un sentiment d'irresponsabilité généralisée, d'autant plus lorsque la sous-traitance est transnationale »*, insiste-t-il.

Selon le politologue, le système visant à équilibrer l'état de subordination du travailleur par un plan de relations collectives ne fonctionne plus, en particulier parce qu'il a été prévu sur le modèle de la grande entreprise, aux frontières délimitées, et fonctionnant sur des modes hiérarchiques, qui permettait de placer un contrepouvoir face à un pouvoir. *« Or, toute l'histoire des relations professionnelles montre que l'organisation du dialogue social ne peut créer d'obligation que si elle est en rapport avec les formes d'exercice du pouvoir économique »*, rappelle-t-il.

A contrario, la sous-traitance dissocie celui qui a la responsabilité juridique de celui qui utilise la main d'œuvre. Elle rend les frontières des entreprises plus floues, plus instables, et s'inscrit dans un système où les durées de vie sont limitées. *« Dans la mesure où celui qui utilise la main d'œuvre n'est pas le responsable juridique, il y a, dans les faits, transfert de risque d'une entreprise à une autre. Parallèlement on assiste à un brouillage du dialogue social parce que les interlocuteurs traditionnels du dialogue social perdent de la légitimité. Tout cela produit des décideurs qui ne répondent pas de leur décision »*, note **Olivier MERIAUX**. D'où son idée d'insérer des clauses sociales dans les contrats de sous-traitance.

Faut-il en conséquence, réfléchir à l'utilisation d'autres vecteurs de régulation pour traiter la variété des situations ? C'est l'avis d'**Olivier MERIAUX**. *« Les notions actuelles n'arrivent pas à saisir la réalité du système productif, souligne-t-il, et aujourd'hui, on n'a plus d'institution, on a que des réseaux. Face à un réseau, il faut un réseau qui ait les mêmes armes. »* Parce que le pouvoir économique n'est plus détenu par une entité identifiée et qu'il y a une hétérogénéité croissante des sources de contraintes qui s'exercent sur la relation de travail (normes financières, comptables, commerciales...), il faudrait utiliser des instruments de régulation pluriels, tels que le droit de la consommation, le code de la propriété intellectuelle ou encore des codes de bonne conduite qui insèrent des clauses sociales dans les contrats de sous-traitance.

Suite à ces deux interventions, des inspecteurs du travail expriment un avis plus nuancé. L'un d'eux rappelle que certains juristes estiment que le droit du travail n'est pas si démuné : il permet notamment de traquer la fausse sous-traitance ou de retracer la réalité des liens contractuels et financiers pour faire apparaître la place effective des différentes entités. Une inspectrice note également qu' *« il est un peu hâtif de dire que le droit du travail est obsolète. »* Elle s'interroge en revanche sur la volonté politique de faire en sorte que le modèle social progresse et soit en phase avec les nouvelles logiques économiques. *« On a progressé sur le travail dissimulé, mais le législateur s'est arrêté en chemin. Il faut multiplier cette logique à d'autres domaines »*, estime-t-elle. Et de citer quelques pistes : faire remonter les pénalités aux donneurs d'ordre, obliger ces derniers à des garanties de salaire, mettre en évidence les faux indépendants... En clair, ne pas miser sur le dialogue, mais se focaliser sur des mécanismes qui rendent le droit du travail plus effectif.

L'impact de la sous-traitance sur la relation salariale

Le fait de confier l'exécution d'un contrat ou une partie d'un marché public à une autre entreprise est devenu de plus en plus courant. D'après une étude de l'INSEE portant sur un échantillon de 20000 entreprises du secteur industriel, les dépenses de sous-traitance sont passées d'une moyenne de 4,5 % du chiffre d'affaires en 1984 à 8 % en 2000. La croissance est régulière, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Mais surtout, dans le même temps, cette dépense en direction de travailleurs externes se substitue en partie à la part des dépenses liées aux contrats de travail internes. La première est multipliée par deux, tandis que la seconde baisse de 10 %. Autre constat : les entreprises de 20

à 49 personnes sont sur-représentées chez les preneurs d'ordre ; or celles-ci offrent une protection moindre à leurs salariés.

Au-delà de cet effet intrinsèquement lié à taille, on constate statistiquement que les salaires sont en moyenne plus faibles et que le recours à l'intérim est plus fort chez les preneurs d'ordre. « *Si la sous-traitance n'est pas faite pour échapper aux règles, elle permet, de facto, aux entreprises de faire effectuer le travail sans subir certaines contraintes* », relève **Olivier MERIAUX**, qui précise que les sous traitants sont aussi de plus en plus souvent eux-mêmes donneurs d'ordre. « *La sous-traitance devient un véritable business modèle* », estime-t-il. Ce qui relève de charges variables selon l'activité économique se substitue à ce qui relève de charges fixes et d'un engagement long.

Le BTP tente de réguler les problèmes liés à la sous-traitance

Dans le BTP, la sous-traitance est une quasi-nécessité. Confronté aux problèmes qui peuvent en découler, notamment en matière de respect des règles, le secteur s'organise, soucieux d'éviter des concurrences déloyales.

Le BTP ne peut se passer de la sous-traitance. « *Dans le système d'attribution des lots, les travaux font appel à différentes compétences* », rappelle **Pierre BONCHE**, entrepreneur dans le Rhône et membre du Syndicat BTP Rhône, émanation départementale de la Fédération Française du Bâtiment.

Le secteur est caractérisé par des entreprises de petite taille. **Sabine BASILI**, représentante de la CAPEB, le rappelle : « *sur l'ensemble, 335000 entreprises du bâtiment ont moins de 20 salariés, soit 98 % des entreprises. Parmi elles, presque la moitié n'ont pas de salarié, et 49 % en ont au maximum dix.* »

« *Cet ordre de grandeur ne favorise pas le contrôle* », remarque **Pierre BONCHE**. L'entrepreneur insiste sur la situation difficile du donneur d'ordre : "on lui demande de prendre un

maximum de précautions, mais il ne peut s'immiscer trop dans la gestion de son sous-traitant au risque d'une requalification étayée par la mise en évidence d'un lien de subordination. » « *Dans ces petites structures, il y a une relation d'homme à homme, la tradition d'accords qui se font oralement* », rappelle aussi **Sabine BASILI**.

Dans la réalité, la loi de l'offre et la demande peut fausser les règles du jeu. « *Je connais des personnes qui ont pris le statut de micro-entreprises sans le décider vraiment, en fait parce que le donneur d'ordre voulait transférer le risque sur eux* », relève un syndicaliste. Certaines entreprises peuvent aussi devenir des sous-traitants permanents. Dans ces conditions, comment ne pas s'éloigner des garanties essentielles ? Selon **Pierre BONCHE**, la responsabilité revient pour une grande part au maître d'ouvrage qui, d'ailleurs, "se voile parfois la face" : « *à force de se baser sur le seul critère du prix, on pousse l'entreprise à chercher le sous-traitant le moins cher.* » Pour **Sabine BASILI**, il faut que le maître d'ouvrage exige des garanties face à son entreprise principale, laquelle aura plus de facilité à les demander à ses propres sous-traitants. Au final, le respect des règles évite des risques de concurrence déloyale, insistent les représentants de la profession.

INTERVIEW :

Philippe AUVERGNON

Directeur de recherche CNRS :

« OÙ SONT PASSÉS
LES CONFLITS D'INTÉRÊT ? »

Nouveaux contexte, nouveaux outils, nouveaux acteurs... Finalement, interroge un membre du Conseil scientifique de la 26^{ème} session nationale de l'INTEFP, face à tant de nouveautés et de complexité, n'a-t-on pas tendance à évacuer la dimension de l'indispensable rapport de force au profit d'une conception très œcuménique de la régulation ?

Dans l'intitulé de la session de l'INTEFP, le Comité de pilotage avait retenu le terme "Conflit". Qu'en est-il ?

Philippe AUVERGNON (P. A.) : je pense qu'un des acquis de cette session sur les régulations sociales en devenir, c'est certainement d'avoir observé de nouveaux outils, de nouveaux produits normatifs, de nouvelles méthodes, de régulations sociales assez sophistiquées. Mais, en même temps, dans le titre, il y avait "acteur, conflit, efficacité". Or, pour ce qui est du volet "conflit", en réalité, on est passé complètement à côté. C'est bizarre et totalement inquiétant. Nous avons constaté la présence d'acteurs nouveaux, porteurs d'intérêts ; mais est-ce que les régulations sociales ne sont là que pour des acteurs qui ont des intérêts convergents, communs à gérer ensemble ? Où sont passés les conflits d'intérêt ? Or, il y a des conflits.

Pourquoi ces conflits n'émergent-ils pas ?

P. A. : on ne les voit pas ou, manifestement, ces conflits n'ont pas encore pris des formes ni su trouver des cadres nouveaux. En soi, le fait d'avoir passé une session à parler de régulations sociales sans parler de conflit est aussi relativement inquiétant parce qu'on peut se demander : ces régulations sociales, si belles soient-elles et si sophistiquées soient-elles, à quoi s'accrochent-elles ? Peut-être à certaines réalités, mais il y a toute une partie de la réalité qui, manifestement, n'est pas aperçue.

Des règles et des recommandations

Chargée de mission à la DILTI, **Maylis ROQUES** confirme qu'il existe une sous-traitance de contournement. Pour l'essentiel, les infractions consistent d'une part à prêter du personnel sans être une entreprise de travail temporaire, d'autre part à avoir recours à un travailleur indépendant alors qu'il y aurait lieu d'établir un contrat de travail.

En septembre 2005, la DILTI a publié un petit document qui veut répondre aux questions concrètes que peuvent se poser les maîtres d'ouvrage, les donneurs d'ordre et les preneurs d'ordre dans le secteur du BTP. Leurs responsabilités, leurs obligations, ainsi que les procédures pénales et civiles sont déclinées.

A la demande du BTP, cette présentation du droit est accompagnée d'une charte des bonnes pratiques dans le secteur. Identifier des salariés employés sur un chantier par un badge, exiger d'un sous-traitant qu'il obtienne l'autorisation du donneur d'ordre avant de sous-traiter lui-même, signer un contrat de sous-traitance précis, être vigilant sur des prix trop bas, figurent parmi de nombreuses recommandations.

Consulter la charte :

<http://www.lexisnexis.fr/pdf/DO/sous-traitance.pdf>



Pierre BONCHE

Entrepreneur dans le Rhône et membre du Syndicat BTP Rhône

Sabine BASILI

Représentante de la CAPEB

Cf. encadré page 41 :

Le BTP tente de réguler les problèmes liés à la sous-traitance

SYNTHÈSE

DE LA NÉCESSITÉ D'ÉLABORER DES RÈGLES DE VIVRE ET DE TRAVAILLER ENSEMBLE...

**Réguler, c'est construire et entretenir
les cadres de la vie en commun.**

Les règles qui régissent les relations sociales, en particulier dans la sphère du travail et de la production, font face à de profondes mutations issues de la mondialisation et des transformations que connaît le droit.

Les nouveaux rapports sociaux s'assimilent parfois à une version à peine améliorée de la loi de la jungle... Les acteurs traditionnels de la régulation sociale que sont les Etats, les partenaires sociaux et les organisations internationales sont confrontés à l'irruption de nouveaux acteurs, à l'extension du champ des relations sociales, notamment l'émergence de nouvelles puissances économiques et le déplacement des centres de production, et l'internationalisation croissante des réseaux (FMN, sous-traitance, marchés...). Quant à l'Union européenne, elle peine à trouver sa place et à s'imposer comme le nouvel espace et le nouveau cadre du dialogue social.

Tandis que ces acteurs institutionnels et le droit traditionnel montrent les limites de leur efficacité, les nouveaux acteurs et les nouvelles formes de régulation, notamment les avatars de ce qu'on appelle le droit "mou" apportent certes graduellement des réponses aux lacunes du droit, mais rencontrent également les limites de leur légitimité et de leur efficacité. Enfin, les Ateliers de l'INTEFP ont offert des ouvertures sur des expériences internationales et des exemples cette fois-ci issus de l'Europe du nord et du Canada, qui esquissent autant de possibilités d'outils et de modes de fonctionnement, notamment pour l'Europe.

Et l'efficacité dans tout cela ? Face à la multiplication des réseaux et des acteurs de la production

et à leur complexité, qui contrôle quoi, et comment ? Et surtout sur quel terrain et entre quels acteurs se jouent à présent les conflits et les rapports de force qui sont indispensables à la construction des rapports sociaux ?

Comme à leur habitude, les Ateliers de l'INTEFP 2006 rassemblaient partenaires sociaux, services de l'Etat, représentants d'organisations internationales et étrangères, et également des acteurs du monde politique. Ils ont tenté d'apporter des éclairages sur ce qui constitue le fondement même des relations sociales et économiques, les régulations sociales, et les risques que représente une dérégulation sauvage et incontrôlable. Plus que jamais, alors se construit le fameux "village global", s'impose la nécessité d'élaborer des règles de vivre et de travailler ensemble...



LES ATELIERS DE L'INTEFP

Un lieu d'échanges tripartites :

État, organisations syndicales, organisations patronales



LES RÉGULATIONS SOCIALES EN DEVENIR : *Acteurs, conflits, efficacités ?*

*EVER CHANGING REGULATIONS:
who are the key players,
what are the conflicts,
what would be the outcome?*



INTEFP
1498 route de Sain Bel
BP 84 - 69280 Marcy-l'Étoile
Tél. 04 78 87 49 88
Fax 04 78 87 47 00