

RENCONTRE DU 20 JANVIER 2009

Les ACCORDS EUROPEENS et MONDIAUX sur la PROTECTION SOCIALE des SALARIES dans les ENTREPRISES

Jean-Michel OLIVIER, Président de l'AFERP

Nous avons la chance d'accueillir aujourd'hui trois intervenants de très grande qualité sur un thème important : les accords européens et mondiaux sur la protection des salariés dans les entreprises.

Je sais que parmi les personnes présentes et parmi les étudiants présents, certains ou certaines sont très intéressés par les accords internationaux et par les accords mondiaux et que d'aucuns auront des questions à poser sur des références bibliographiques et sur des articles qui ont été publiés il y a quelque temps et que l'on ne retrouve pas paraît-il.

Je vais donner la parole d'abord à Mme Anne-Marie MUREAU qui est membre du Secrétariat de la Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie, (FIOM) à Genève; je n'ai pas beaucoup de difficultés à donner le titre exact de la FIOM puisque j'ai un document sous les yeux.

Voilà, je vous donne la parole, Madame, et merci à vous trois d'ailleurs d'être ici présents aujourd'hui.

Anne-Marie MUREAU, Membre du Secrétariat de la FIOM

Permettez-moi, en premier lieu, de remercier l'AFERP pour cette invitation et l'occasion qui m'est donnée de vous parler, dans un lieu aussi prestigieux que la Sorbonne, des accords-cadres internationaux (ACI). Les accords-cadres sont l'objet de nombreux débats, recherches et publications et je me félicite qu'ils soient aujourd'hui le thème de cette rencontre.

Je vous propose d'aborder les points suivants :

- Qu'est-ce qu'un accord cadre international ?
- Que contient-il ?
- Quelle est en est la finalité ?
- Comment les accords sont-ils négociés ?
- Comment sont-ils mis en œuvre ?
- Et je terminerai par un bilan d'ensemble.

Dans le descriptif du sujet de cette rencontre qui figure sur l'invitation il est écrit: «La négociation collective transnationale au niveau des entreprises est un phénomène relativement récent qui a émergé à la fin des années 1990».

En fait, le premier accord-cadre international a été signé à la fin des années 1980, pour être plus précise en 1988, mais c'est effectivement dans la seconde moitié des années 1990 que ces accords se sont vraiment développés.

Les discussions sur les ACI au sein de la FIOM ont aussi débuté à ce moment et, en 1998, notre Comité exécutif a adopté un accord-cadre type qui allait servir de base à la négociation des futurs accords. Ces discussions s'inscrivaient d'ailleurs dans la continuité des activités menées conjointement par la Confédération syndicale internationale (CSI)¹ et les Fédérations syndicales internationales (FSI)² concernant les entreprises multinationales. L'accord-cadre type de la FIOM s'inspire largement du code modèle de la CISL/SPI des pratiques de travail.

Les ACI représentent une première tentative de régulation des activités des entreprises multinationales. La mondialisation de l'économie et l'internationalisation des entreprises ont entraîné une profonde mutation dans l'organisation de la production et des relations industrielles. Le rôle croissant de ces entreprises dans le processus de mondialisation a conduit les organisations syndicales nationales et internationales à développer de nouvelles stratégies pour assurer la protection et promouvoir les droits des travailleurs à travers le monde.

1. Qu'est-ce qu'un accord-cadre international ?

C'est un texte négocié entre une entreprise multinationale et une fédération syndicale internationale, comme la FIOM. Les ACI se différencient des initiatives de responsabilité sociale ou des codes de conduite en ce sens que ces accords sont le résultat d'une négociation entre les représentants de l'entreprise et les représentants des salariés de cette entreprise au niveau mondial. Les codes de conduite sont des déclarations unilatérales adoptées par les entreprises. Les accords-cadres internationaux sont des engagements négociés où les organisations syndicales sont parties prenantes dans la définition des objectifs et leur réalisation. Il s'agit d'accords volontaires qui ne sont soumis à aucune obligation légale ou réglementaire. Il faut aussi souligner que ces accords-cadres ne sauraient, en aucun cas, se substituer à la négociation collective nationale, sectorielle ou au niveau de l'entreprise. Les accords-cadres, comme leur nom l'indique, forment un cadre de droits pour permettre une telle négociation, en établissant des planchers minimums communs.

2. Quel en est le contenu ?

Les ACI contiennent les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir :

- La liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective, c'est-à-dire les conventions de l'OIT n° 87 et n° 98 qui sont les deux assises fondamentales des libertés syndicales dans les conventions de l'OIT;
- L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (conventions n° 29 et n° 105);
- L'abolition du travail des enfants (convention n° 138) ;
- L'élimination de la discrimination dans l'emploi et le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale (conventions n° 100 et n° 110).

Ces conventions figurent dans la *Déclaration de l'OIT relative aux principes des droits fondamentaux au travail et son suivi*, adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 1998.

¹ Connue jusqu'en novembre 2004 - date de la fusion avec la Confédération mondiale du travail (CMT) – sous le nom de Confédération internationale des syndicats libres (CISL).

² Appelées auparavant syndicats professionnels internationaux (SPI).

Les ACI incluent également des dispositions concernant les conditions de travail et d'emploi et, pour plusieurs d'entre eux, des engagements en matière de formation.

L'accord-cadre type de la FIOM stipule que « les salaires et émoluments correspondront au moins au minimum légal et au minimum professionnel garanti » et « seront toujours suffisants pour répondre aux besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles ».

En ce qui concerne les horaires et conditions de travail, il est précisé que « la durée du travail, y compris les heures supplémentaires, doit être organisée de façon à ne pas mettre en danger la santé du travailleur » et « le lieu de travail doit respecter les normes d'hygiène et de sécurité ».

En outre, les accords contiennent des clauses prévoyant leur application aux fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux. L'inclusion de telles clauses revêt une importance toute particulière, pour deux raisons.

La première est que les fournisseurs et sous-traitants jouent un rôle prépondérant dans la chaîne de production. Si nous prenons le cas de l'automobile, par exemple, les fournisseurs et les sous-traitants représentent plus des deux-tiers de la valorisation d'un véhicule. Aujourd'hui de 70 à 80 % de la valeur totale de la fabrication d'un véhicule est assurée par les fournisseurs et les sous-traitants, les 20 ou 30% restants correspondent au travail d'assemblage. Les sous-traitants jouent donc un rôle capital dans la chaîne de production.

La seconde raison est que, dans la majorité des cas, les pires infractions aux droits du travail se produisent chez les sous-traitants et les fournisseurs. Généralement les accords-cadres stipulent que l'entreprise signataire s'engage à informer ses fournisseurs et sous-traitants du contenu de l'accord et que le respect des normes du travail constitue un fondement favorable à des relations de partenariat à long terme.

Certains accords vont plus loin. L'accord PSA Peugeot Citroën spécifie que « le non-respect des droits entraînera des sanctions pouvant aller à terme jusqu'au retrait du panel » et l'accord Bosch stipule que l'entreprise « exclura les fournisseurs dont s'il s'avérera qu'ils ne respectent pas durablement les principales normes de l'OIT ».

L'inclusion de telles dispositions est une autre différence entre les accords-cadres et les codes de conduite, ces derniers concernent en effet rarement les sous-traitants.

3. Quelle est la finalité des ACI ?

L'objectif est de défendre et de promouvoir les droits fondamentaux au travail. L'entreprise signataire d'un accord-cadre s'engage à respecter la liberté syndicale et le droit de négociation collective, à ne pas recourir au travail des enfants ou au travail forcé et à ne pas faire de discrimination dans l'emploi dans l'ensemble de ses établissements.

Elle s'engage à respecter les mêmes normes de travail sur tous ses sites à travers le monde. Les accords-cadres peuvent donc être un outil important pour le développement de la syndicalisation, en particulier dans les pays où la liberté syndicale est bafouée. Un autre objectif, qui découle du premier, est de contribuer à améliorer les conditions de travail et de vie des salariés au niveau local.

Dans un certain nombre de cas, la mise en œuvre des accords a effectivement permis d'apporter des changements notables, notamment en matière d'hygiène et de sécurité. Enfin ces accords sont un outil pour construire et faire progresser le dialogue social au niveau mondial.

La reconnaissance des droits fondamentaux au travail est un progrès important pour les travailleurs qui n'ont toujours pas aujourd'hui le droit de se syndiquer ou d'adhérer au syndicat de leur choix, comme c'est le cas dans de nombreux pays. Pour ceux qui jouissent de ce droit, c'est aussi une valeur ajoutée en ce sens que cela contribue à définir un socle commun de normes minimales au travail au sein d'une même entreprise au niveau mondial.

4. Qui prend l'initiative de ces accords et négocie ?

Il n'y a pas véritablement de procédures d'usage. La procédure varie d'un cas à l'autre. En règle générale, ce sont les syndicats qui prennent l'initiative de ces accords. Il arrive aussi que les discussions débutent au sein du comité d'entreprise européen (CEE) ou du comité mondial, s'il y en a un. Ce fut le cas avec SKF, entreprise suédoise de roulements à billes et Volkswagen où existent de telles structures mondiales.

En ce qui concerne ARCELOR, c'est le comité d'entreprise européen qui a entamé les démarches et la FIOM a pris le relais par la suite. L'AMWU – affilié australien de la FIOM – a été à l'origine de l'accord signé avec Brunel. Quant au dernier accord en date signé avec Aker, c'est l'affilié de la FIOM en Norvège qui en a pris l'initiative.

En revanche, les accords-cadres conclus avec Renault en 2004 et PSA Peugeot Citroën en 2006 résultent tous les deux d'une initiative des directions, qui ont pris directement contact avec la FIOM à Genève.

Cela a permis à la FIOM de jouer un rôle de premier plan dans le processus de négociation et d'assurer, en coopération avec la Fédération Européenne des Métallurgistes, la coordination pour la partie syndicale.

Dans la mesure où nous avons affaire à des accords qui concernent l'ensemble des salariés d'une entreprise au niveau mondial, il est essentiel que la FIOM prenne part à la négociation dès le départ et qu'elle puisse coordonner la position syndicale.

C'est la FIOM qui représente les salariés au niveau international, ce ne sont pas les comités d'entreprise européens. La FIOM a d'ailleurs reçu mandat de son Congrès pour négocier de tels accords.

Ceci dit, le ou les syndicats du pays d'origine de l'entreprise jouent évidemment un rôle clef, ce sont eux qui connaissent le mieux l'entreprise et qui sont en contact régulier avec la direction centrale. Il est aussi important que les syndicats dans les pays où l'entreprise est implantée soient tenus informés et soient associés aux négociations, directement ou indirectement.

L'appropriation des accords par les syndicats nationaux facilite beaucoup la mise en œuvre, cela évite aussi que ces accords soient perçus comme un instrument négocié au niveau international sans impact concret pour les salariés au plan local.

A ce jour, la FIOM a signé 19 accords-cadres internationaux - le premier en 2002 avec l'entreprise italienne de fabrication d'appareils électroménagers *Indesit* (ex-Merloni Elettrodomestici Spa) et le dernier en octobre 2008 avec *Aker*, holding industrielle

norvégienne présente dans différents domaines d'activités comme l'offshore, l'énergie et la construction navale.

Les autres entreprises signataires d'un ACI sont: *Volkswagen, Daimler, Leoni, GEA, SKF, Rheinmetall, Bosch, Prym, Renault, BMW, EADS, Röchling, Arcelor, PSA Peugeot Citroën, Brunel, Umicore, et Vallourec*. Parmi ces 19 entreprises, 9 sont allemandes et 3 françaises. Presque la moitié d'entre elles représentent le secteur automobile.

D'autres fédérations syndicales internationales dans les secteurs de l'industrie chimique et de l'énergie, la construction, l'industrie du bois, l'alimentation et des services ont également signé des accords-cadres. En fait, c'est l'UITA³ qui a fait œuvre de pionnier et négocié les deux premiers accords-cadres - avec Danone en 1988 (comme je l'ai mentionné au début de cette intervention) puis avec Accor en 1995.

Les 65 accords-cadres conclus par les fédérations syndicales internationales couvrent à peu près quatre millions et demi de salariés dans le monde (fournisseurs et sous-traitants non compris), dont environ 1 700 000 dans la métallurgie. C'est peu au regard de tous ceux qui travaillent dans les quelques 80 000 entreprises multinationales répertoriées par la Conférence des Nations Unies pour le Commerce et le Développement (CNUCED) et des centaines de codes de conduite qui existent aujourd'hui. Mais le mouvement est engagé.

5. Comment les ACI sont-ils mis en œuvre ?

Il ne s'agit pas seulement de négocier et de signer des accords, encore faut-il les mettre en œuvre et vérifier qu'ils soient appliqués. Cette mise en œuvre est la responsabilité des parties signataires – l'entreprise et les syndicats à tous les niveaux - Les accords prévoient généralement des mécanismes de suivi qui incluent la participation des organisations syndicales.

Il faut d'abord faire traduire les accords pour que les salariés dans tous les pays concernés puissent les comprendre. C'est l'entreprise qui doit s'en charger. Les accords Bosch et Volkswagen, par exemple, ont été traduits dans 10 langues, l'accord Renault dans 12 langues et l'accord PSA dans 21 langues.

L'entreprise doit ensuite informer ses salariés dans tous ses établissements. Plusieurs entreprises ont mis le texte de l'ACI sur leur site internet ou intranet, d'autres ont produit des brochures qui sont distribuées aux salariés. La diffusion auprès des fournisseurs et sous-traitants, effectuée par l'entreprise se fait généralement à travers le département des achats.

Mais c'est surtout aux organisations syndicales à tous les niveaux d'informer leurs membres, de les sensibiliser aux enjeux que représentent ces accords et de leur expliquer à quoi ils servent. La FIOM doit assurer la coordination générale de leur application mais c'est la responsabilité de chacun de veiller à ce qu'ils soient effectivement mis en œuvre. Il est essentiel que les salariés s'approprient ces accords, qu'ils s'en saisissent en pratique sur le terrain. Les ACI sont à l'ordre du jour de la plupart des réunions de la FIOM – que ce soit au niveau international, sectoriel, ou régional.

³ Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes.

Nous réalisons également des activités de formation en coopération avec nos bureaux régionaux, et des réunions sur des entreprises signataires ont eu lieu par exemple pour Bosch en 2006 et Rheinmetall en 2007. D'autres sont prévues pour cette année. Dans le cas de PSA Peugeot Citroën un bilan de l'application de l'accord est présenté chaque année au sein du Comité européen élargi et la FIOM y participe.

En 2006, la FIOM a organisé en Allemagne une conférence mondiale sur les ACI pour faire le bilan et des recommandations ont été adoptées concernant le suivi des accords signés et la négociation de nouveaux accords.

Les ACI feront aussi l'objet de discussions à notre Congrès en Suède en mai prochain. Cette mise en œuvre exige bien sûr des ressources importantes pour organiser les réunions, mettre en place des réseaux, les maintenir et assurer le suivi dans le temps.

En cas de conflit, nous essayons d'abord de résoudre les problèmes au niveau local, en interne, là où ils se produisent. Si ces efforts n'aboutissent pas, nous intervenons au niveau national et, si besoin est, au niveau international. Le but n'est pas de porter les litiges sur la place publique, il n'est pas d'utiliser ces accords devant les tribunaux. Il est d'améliorer les conditions d'emploi et de travail de tous salariés de l'entreprise concernée dans le monde et de garantir leurs droits fondamentaux au travail – droits qui figurent d'ailleurs dans la Déclaration universelle des droits de l'homme - dont nous venons de célébrer le 60^{ème} anniversaire mais qui sont, comme nous le savons tous, souvent méconnus ou foulés aux pieds dans bien des pays. Si les violations persistent, l'accord peut être rompu.

Quel bilan et quel impact ?

Si nous voulons tirer un premier bilan, il est important de considérer non seulement l'impact de ces accords sur les conditions de travail sur le terrain, mais aussi la dynamique qu'ils contribuent à créer en termes de dialogue social et de mise en réseau.

Dans quelques cas, les ACI ont eu un impact positif sur la reconnaissance de la liberté syndicale et la négociation collective. Un exemple souvent cité est celui de Ditas, un fournisseur de Daimler en Turquie.

En 2003 les salariés de cette entreprise avaient déclenché une grève parce que la direction refusait de reconnaître les droits des salariés et notamment celui du syndicat de négociateur. La direction était disposée à accorder des augmentations individuelles aux grévistes, mais à condition qu'ils quittent leur organisation syndicale.

La FIOM a interpellé la direction de Ditas et le gouvernement turc puis, avec le soutien d'IG Metall, elle est intervenue auprès de la direction de Daimler en faisant valoir les dispositions de l'accord. Après plusieurs mois de grève ce conflit a finalement pu être résolu et il ne fait aucun doute que l'accord-cadre y a contribué.

En 2005, nous avons eu un autre cas de violation des droits syndicaux (licenciement d'un dirigeant syndical sans juste motif) dans la filiale brésilienne du fabricant allemand de machines-outils Grob - fournisseur de plusieurs entreprises signataires d'un ACI, dont Daimler, Volkswagen, Bosch et Renault. Suite aux interventions des syndicats à différents niveaux et de la FIOM, le dirigeant syndical a retrouvé son travail.

Dans ces deux cas et grâce notamment à l'accord-cadre, les fournisseurs ont dû accepter de négocier avec les syndicats. Leur refus aurait pu entraîner une rupture de leur contrat. Dans certains pays, comme je l'ai indiqué précédemment, les accords ont également permis d'apporter des améliorations en matière de prévention dans le domaine de la santé au travail et facilité l'établissement de commissions d'hygiène et de sécurité.

Cependant il y a d'autres cas où les plaintes qui ont été présentées dans le cadre de la mise en œuvre n'ont pas encore pu faire l'objet de règlements. La plus grande partie d'entre elles concernent la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Des entreprises signataires d'un accord-cadre, et notamment leurs directions locales, continuent à faire obstruction à la création de syndicats indépendants et/ou à entraver leurs activités.

L'application chez les fournisseurs est aussi difficile, en partie à cause de la distinction que font généralement les directions entre fournisseurs et sous-traitants de rang un et les autres. Bien souvent il n'y a pas non plus de plans d'action des entreprises qui soient clairs pour informer leurs sous-traitants et veiller à ce qu'ils respectent les engagements pris.

Certains de ces accords sont d'ailleurs minimalistes à l'égard des fournisseurs et se limitent à « encourager » ces derniers à tenir compte des normes fondamentales du travail. Il ne fait aucun doute qu'il serait nécessaire d'améliorer et de renforcer le contenu de certains accords dans ce domaine.

Les accords-cadres internationaux sont le premier exemple de négociations directes entre entreprises multinationales et fédérations syndicales internationales.

Ils ne résolvent pas tout mais ils permettent d'engager le dialogue social au niveau international et ouvrent de nouveaux espaces de négociation à ce niveau.

Il est important que les organisations syndicales nationales et les salariés s'approprient ces accords et qu'ils développent, au plus près, une réelle capacité à agir sur les entreprises pour qu'elles tiennent leurs engagements.

A défaut de règles internationales légalement contraignantes, l'effectivité des ACI dépend avant tout de notre propre capacité à les faire respecter et à coordonner nos actions au plan mondial.

En permettant de garantir l'application des normes fondamentales de l'OIT dans tous les établissements d'une entreprise multinationale, les ACI contribuent au développement durable qui est indissociable d'emplois de qualité et de conditions de travail décentes.

Face à la crise que nous traversons aujourd'hui, il y a une forte demande et un grand besoin de régulations à tous les niveaux et tout au long de la chaîne de valeurs.

Les entreprises multinationales ont une grande part de responsabilité dans les dérives et les excès de la mondialisation et dans l'augmentation des inégalités au sein du salariat.

C'est bien souvent en ignorant les droits fondamentaux au travail que les entreprises s'assurent une grande partie de leurs profits.

Il est indispensable de créer un contrepoids au pouvoir des entreprises multinationales et de se mobiliser pour qu'elles accordent au moins autant d'importance aux normes du travail qu'aux normes comptables.

Les accords-cadres internationaux répondent à ce besoin urgent de réguler les activités des entreprises transnationales et faire progresser le respect des droits au travail partout dans le monde.

Jean-Michel OLIVER, Président de l'AFERP

Merci de cet exposé très clair, très limpide.

J'aurais des questions, mais je pense qu'il est préférable de passer aux questions après les exposés de Mme Isabel DA COSTA et de M. Udo REHFELDT, je leur laisse donc la parole.

Isabel da COSTA, Chargée de recherche au CNRS-IDHE Cachan

Je voudrais tout d'abord vous remercier de nous avoir invités. C'est très agréable d'intervenir après Anne-Marie Mureau. Comme elle a déjà dit beaucoup de choses, je n'ai plus qu'à compléter. Je voudrais d'abord signaler aussi que la FIOM est, parmi les fédérations syndicales internationales, celle qui a signé le plus grand nombre d'accords. Ceci dit, je vais maintenant apporter quelques précisions et parler du travail que nous avons fait avec Udo Rehfeldt depuis plusieurs années. L'enquête dont nous allons surtout parler est une enquête que nous avons faite pour le Commissariat Général au Plan, lorsqu'il existait encore, et qui portait sur la négociation transnationale dans l'industrie automobile et en particulier dans les entreprises Ford et Général Motors.⁴

Les accords transnationaux sont effectivement relativement récents. Anne-Marie a souligné que le premier accord-cadre international datait de 1989 : c'était un accord tout à fait « pionnier », signé par une entreprise française, Danone. Avant 2000, il n'y avait que cinq entreprises qui avaient signés des accords-cadres internationaux (ACI). Actuellement, nous en sommes à plus de soixante. Ce sont essentiellement des entreprises transnationales ayant leur siège en Europe qui signent ces accords-cadres. Il y a très peu d'entreprises non européennes. Une seule entreprise américaine, Chiquita, figure sur la liste des ACI mais c'est un accord dont la portée n'est pas mondiale, mais régionale, s'appliquant uniquement à l'Amérique latine. Dans le cas des ACI signés par la FIOM, il y a relativement peu d'entreprises françaises, mais signalons tout de même que les deux constructeurs automobiles nationaux y figurent. Au total ce sont les entreprises françaises qui ont signé le plus grand nombre d'ACI, suivies de près par les entreprises ayant leur siège social en Allemagne.

L'invitation à cette rencontre mentionnait 150 accords transnationaux, alors que jusqu'à présent, nous avons évoqué une soixantaine d'ACI. Le premier chiffre vient d'une étude d'Evelyne Pichot de la Commission Européenne, qui inclut aussi les accords qui ont été signés au niveau européen.⁵ Avec Udo Rehfeldt nous avons participé à une enquête sur les accords transnationaux pour le compte de la Fondation Européenne de Dublin. Malheureusement, les résultats de cette enquête n'ont pas encore été publiés et nous sommes tenus de ne pas en parler.⁶ Nous y faisons une distinction entre les accords-cadres signés au niveau mondial et les accords-cadres signés au niveau européen selon le niveau des signataires. Comme Anne-Marie l'a souligné, les accords-cadres sont essentiellement signés par les fédérations syndicales internationales et c'est une partie de leur intérêt et c'est ce qui fait leur différence avec les codes de conduite. La reconnaissance d'un partenaire syndical au niveau mondial pour la protection des droits fondamentaux des salariés qui s'applique à l'ensemble des sites des entreprises multinationales est déjà en soi quelque chose d'important.

⁴ I. da Costa et U. Rehfeldt, "La négociation collective transnationale européenne chez Ford et General Motors", *Connaissance de l'emploi*, Centre d'Etudes de l'Emploi, No. 35, Octobre 2006.
www.cee-recherche.fr/fr/connaissance_emploi/negociation_collective_transnationale_europeenne_ce35.pdf

⁵ European Commission (2008a), *Mapping of transnational texts negotiated at corporate level*, Brussels (EMPL F2 EP/ bp2008),
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/annex_transnational_agreements_en.pdf

⁶ Telljohann, V., I. da Costa, T. Müller, U. Rehfeldt et R. Zimmer, *European and International Framework Agreements - Practical Experiences and Strategic Approaches*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/102/en/2/EF08102EN.pdf

Cela relevait d'une stratégie poursuivie par les fédérations syndicales internationales, en particulier de la FIOM dans l'automobile, depuis les années 1960 et qu'Udo Rehfeldt et moi-même avons étudié dans une contribution à un livre publié par le BIT.⁷ C'est une stratégie qui a mis près de 30 ans à aboutir à la première reconnaissance de fait d'une organisation syndicale internationale par une entreprise transnationale.

Dans les accords signés au niveau européen il y a souvent pléthore de signataires. Cela est relevé dans l'étude de la Commission Européenne déjà mentionnée. Dans la majorité des cas, les accords ont été signés par les comités d'entreprise européens, parfois aussi par les fédérations syndicales européennes et dans quelques cas aussi par des syndicats au niveau national. Donc, au niveau des partenaires, il y a une grande diversité. Il y a aussi diversité dans le contenu des accords que nous avons appelés « européens ». Le contenu de ces accords est légèrement différent de celui qu'Anne-Marie a décrit pour les accords au niveau mondial, qui portaient essentiellement sur droits fondamentaux. Le premier sujet traité par les accords transnationaux au niveau européen est celui des restructurations, suivi de thèmes comme le dialogue social ou la santé et la sécurité au travail. Ces accords ont commencé à être signés à peu près de la même période après 2000. Nous allons, ici, nous cantonner à notre enquête sur l'automobile mentionnée initialement. Le secteur de l'automobile joue sur ce sujet un rôle de pionnier et a conclu les accords les plus avancés, notamment sur des restructurations.

Nous allons d'abord évoquer le cas de Ford. L'accord de Ford Visteon, qui a été signé en janvier 2000, a été le premier accord de ce type. C'est la première fois, à notre connaissance, qu'au niveau européen un comité d'entreprise européen a été reconnu pour la signature d'un accord sur les restructurations. Que fait l'accord Visteon ? Il protège les salariés européens de Ford transférés à Visteon, un nouvel équipementier créé par externalisation (« spin-off »), en matière de niveau des salaires, d'ancienneté et de droits à la retraite. C'est un accord qui, contrairement aux accords sur les droits fondamentaux ou à d'autres accords transnationaux, a un contenu très conséquent, contenant même des engagements commerciaux. Il a été suivi d'autres accords du même type passés entre Ford et son comité d'entreprise européen, sur d'autres cas d'entreprises « spin-off » comme GFT ou IOS.

L'entreprise a passé aussi avec le comité d'entreprise européen un accord qui ressemble aux accords-cadres internationaux, puisqu'il s'agit d'un accord sur les droits sociaux fondamentaux et la responsabilité sociale d'entreprise qui a été signé en 2003. C'est un accord qui ne s'applique qu'au niveau européen, mais qui a les mêmes caractéristiques que les accords-cadres internationaux. Je vous rappelle qu'aucune entreprise américaine n'a pour le moment signé un accord-cadre international reconnaissant les droits fondamentaux au niveau mondial, y compris celui des Etats-Unis. Par contre, il y a des entreprises américaines qui ont signé le même type d'accord au niveau européen.

Au niveau européen, les accords transnationaux de l'entreprise General Motors (GM) Europe sont souvent cités comme des cas de « meilleure pratique ». Ce sont des accords qui sont allés le plus loin sur des cas de restructuration. Le premier a été signé en 2000 lors de l'alliance GM-Fiat. Il protégeait de la même manière que celui de Ford Visteon les salariés qui seraient

⁷ I. da Costa et U. Rehfeldt, "Transnational collective bargaining at company level: Historical developments", in: K. Papadakis (ed.), *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework?*, Geneva : International Institute for Labour Studies / International Labour Office 2008. www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/cross.pdf

transférés à des filiales communes, avec un droit de retour au cas où il y aurait des problèmes. Cela touchait virtuellement beaucoup de salariés, mais l'alliance GM-Fiat a ensuite éclaté. C'est un autre accord, dit accord Luton, signé en 2001 qui est le premier accord important au niveau de GM qui marque le pas sur ce qui va suivre. Pour aboutir à cet accord, il a fallu organiser une « journée d'action européenne ». Malgré l'absence de droit de grève au niveau européen, cette journée a impliqué l'ensemble des salariés de GM Europe. Elle a abouti à un accord sur des principes comme « pas de fermeture de sites » et « pas de licenciements secs ». Ce qui était visé en l'occurrence était d'empêcher la fermeture du site de Luton au Royaume-Uni. Quelques mois après, GM Europe a de nouveau annoncé quelques milliers de suppressions d'emploi au niveau européen. Cela a abouti un nouvel accord en 2001, appelé Olympia, qui reproduit les mêmes principes : pas de licenciement sec et pas de fermeture de site. Il garantit le règlement par des alternatives négociées telles que les départs en pré-retraite, etc. Lorsque GM eut annoncé un nouveau plan de suppression d'emplois, en 2004, la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) a mis en place un groupe de coordination syndicale, avec tous les syndicats nationaux concernés et des membres du comité d'entreprise européen de GM, pour décider d'une politique commune à adopter face à ces annonces. Elle a envoyé une lettre à la direction demandant l'ouverture d'une négociation au niveau européen et a organisé, pour appuyer cette demande, une nouvelle journée d'action européenne. 130 000 salariés de GM Europe y ont participé et l'ensemble de ces actions a finalement abouti à la signature d'un accord-cadre en 2004, qui réaffirme les principes : pas de licenciements secs, pas de fermetures de sites et « partage des sacrifices » sur l'ensemble des sites.

Cette stratégie syndicale européenne n'était pas facile à réaliser face à la politique de l'entreprise qui jouait les sites les uns contre les autres. La stratégie commune européenne a cependant tenu et a même abouti à la signature de deux nouveaux accords européens. Elle suppose la coordination à la fois au niveau du comité d'entreprise européens et celui des syndicats et nécessite des mandats de négociation pour le niveau européen. La très forte syndicalisation chez GM est un facteur important dans la stratégie syndicale européenne. Cela distingue les comités d'entreprise européens dans l'automobile d'autres comités d'entreprise européens qui bien souvent ne sont même pas informés en temps et en heure des décisions sur lesquelles on ne les consulte pas. Dans l'automobile, ces comités fonctionnent généralement bien, se réunissent très souvent, et disposent de comités restreints (secrétariats) qui fonctionnent. Ils sont entièrement syndiqués et bénéficient aussi d'une coordination syndicale à travers la FEM. C'est en cela aussi qu'ils sont exemplaires et ils sont allés au-delà d'une simple consultation après une annonce de suppressions d'emplois. Ils ont essayé d'avoir un impact sur les décisions d'implantation de nouveaux sites de production, de nouvelles productions. Les derniers accords portent sur la location des sites de productions des nouveaux modèles de véhicules en Europe, de façon à éviter que les investissements se délocalisent et à garantir l'emploi dans l'ensemble des sites. Le tout dernier accord, concerne la sous-traitance et les externalisations. Il protège les droits des salariés GM éventuellement transférés à un sous-traitant.

Un dernier mot sur DaimlerChrysler, qui était au moment de notre enquête une entreprise germano-américaine à dominante allemande. Comme l'a mentionné Anne-Marie Mureau, DaimlerChrysler a signé en 2002 avec la FIOM un accord-cadre international. Cet accord est co-signé par le comité d'entreprise mondial de DaimlerChrysler qui avait été créé pour intégrer des représentants des salariés des sites de productions en dehors de l'Europe. Cet accord est parmi ceux qui fonctionnent de manière la plus satisfaisante pour ce qui est de sa

mise en œuvre. Le comité d'entreprise européen de DaimlerChrysler, qui continue d'exister à côté du comité mondial, a depuis signé ce que nous appelons des accords-cadres européens, dont trois dans les années récentes : l'un, sur le renforcement de l'information et de la consultation, un deuxième en 2006 sur les ajustements du niveau de main-d'œuvre lors des restructurations et un troisième en 2007 sur la restructuration de l'organisation des ventes en Europe consécutive à la séparation entre Daimler et Chrysler.

Ces accords européens sur la restructuration que nous avons étudiés dans plusieurs entreprises automobiles concernent des dizaines de milliers de salariés et des milliers d'annonces de licenciements. J'espère avoir donné une idée de l'importance de la coordination que cela représente au sein de ces nouvelles institutions que sont les comités d'entreprise européens et qui doivent se coordonner avec les syndicats nationaux et avec les instances européennes telles que la FEM pour l'automobile.

Udo REHFELDT, Chercheur à l'IRES

Pour terminer, je voudrais offrir une tentative d'interprétation de ces évolutions et parler des problèmes que ces accords transnationaux posent aux salariés et aux organisations syndicales en Europe. Isabel da Costa a évoqué plusieurs fois, ce que nous avons appelé « le détournement européen » des accords transnationaux. Cela concerne, comme elle l'a souligné, d'abord le fait que la plupart de ces accords ont été signés par des multinationales d'origine européenne, parmi lesquelles les entreprises multinationales françaises ont joué un rôle prédominant.

Quand on regarde la chronologie des accords, on voit que cela est aussi liée au fait qu'il y a eu en Europe la directive sur les comités d'entreprise européens qui a été votée en 1994. Avant même son entrée en vigueur en 1996, des accords dits « volontaires » pour la mise en place de comités de groupe européens ou d'instances similaires ont été signés qui peuvent aussi être considérés comme des exemples de négociation collective transnationale. Dans cette période, des entreprises transnationales françaises avaient déjà joué un rôle d'avant-garde, puisque c'étaient elles qui avaient signé les premiers accords de ce type. On trouve parmi elles Danone, à l'époque appelée BSN, à la fois la deuxième entreprise à avoir volontairement mis en place une instance de concertation européenne et la première à avoir signé un accord-cadre international. En revanche, les entreprises françaises ne jouent pas ce même rôle d'avant-garde dans la signature d'accords transnationaux sur les restructurations, sauf si on définit les restructurations de manière plus large, en y incluant ce que l'on appelle maintenant « anticipation des changements ». Lorsque l'on reprend une définition plus restreinte d'un accord restructuration, à savoir un accord qui porte sur un cas concret de restructuration et sur des mesures concrètes, la Commission européenne (dans l'étude citée par Isabel da Costa) a recensé dix accords transnationaux, tous européens. Huit de ces accords ont été signés par des entreprises de l'automobile.

Il faut essayer d'expliquer les raisons de cette prédominance de l'automobile. Pour nous, la première explication est que l'automobile est le secteur dans lequel la syndicalisation est la plus forte. Dans les entreprises et établissements concernés, le taux de syndicalisation est souvent près de 90 %, sauf bien entendu en France. Ensuite, les comités d'entreprises européens concernés se sont constitués relativement tôt, disposaient de comités restreints actifs, et avaient donc une certaine expérience. Cela a permis la création d'une relation de confiance entre représentants des salariés qui est la précondition d'une coordination efficace à plusieurs niveaux. Il fallait en effet non seulement coordonner le niveau européen avec le niveau national, mais aussi la représentation syndicale avec la représentation élue, là où elle existe, notamment en Allemagne. Cela a été facilité par le fait que dans tous les comités européens (ou mondiaux) dans l'automobile, il y a des permanents syndicaux qui y siégeaient comme experts externes au titre de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM). La FEM a été la première fédération syndicale européenne à avoir mis en place un réseau de coordinateurs syndicaux des comités d'entreprise européens.

Tout cela nous semble constituer les conditions favorables pour qu'une négociation collective transnationale puisse se mettre en œuvre, mais ce ne sont apparemment pas des conditions suffisantes pour qu'il y ait une négociation sur une restructuration. Il y a en effet des entreprises transnationales en Europe, y compris dans le secteur automobile, qui ont les mêmes caractéristiques (syndicalisation forte, coordinateurs syndicaux), mais qui n'ont pas signé ce type d'accord transnational. Il est frappant que ce sont précisément des filiales d'entreprises américaines qui ont signé les premiers accords de restructuration et qui sont toujours les plus nombreuses à le faire (sept sur huit accords recensés). J'avancerai alors la tentative d'explication suivante : Ce qui a favorisé les accords dans ces entreprises est

l'absence de ce que l'on appelle l'effet du pays d'origine. Cet effet joue dans les entreprises où l'emploi est fortement concentré dans le pays du siège où les relations entre la direction locale et les représentants des salariés sont très étroites. En cas de restructuration ces derniers ont donc tendance à privilégier la négociation nationale ou locale pour sauvegarder leurs sites et leurs emplois. Certes, dans les cas de Ford Europe et de GM Europe, l'emploi était également fortement concentré dans un pays, en l'occurrence l'Allemagne où, dans le cas de Ford, se situe aussi le siège de la direction européenne. Mais on peut penser que dans ces deux cas, il était plus facile de provoquer une prise de conscience commune et de construire un sentiment d'appartenance unifié face des décisions stratégiques prises par une direction du groupe située sur un autre continent.

Je vais conclure sur les problèmes que ces accords transnationaux ont posés aux organisations syndicales européennes. L'accord GM de 2004 est considéré par la FEM comme l'accord le plus avancé. La FEM s'est servie de cette expérience pour formuler en 2005 dix principes directeurs à suivre en cas de restructuration transnationale. Dans un document adopté en juin 2005, elle demande notamment d'établir un système d'alerte rapide, avec l'obligation pour les affiliés d'avertir sans délai la FEM et le comité d'entreprise européen concerné, lorsqu'ils ont connaissance d'un projet de restructuration transnationale. La FEM, constituera alors un groupe européen de coordination syndicale, de même type que celui qui a été constitué dans le cadre de GM en 2004, et qui élaborera une plate-forme commune en vue d'une négociation européenne. Les affiliés nationaux ne doivent pas conclure des accords locaux ou nationaux sans informer et consulter les instances européennes ou avant d'avoir tenté d'aboutir à un accord-cadre européen. Cela est très important. Il s'agit d'éviter des négociations concurrentielles pour sauvegarder, par des concessions unilatérales, un site au détriment des autres.

Bien que ce soient des principes contraignants, adoptés par comité exécutif et donc par l'ensemble des membres, la FEM n'a aucun moyen de sanction si un membre ne respecte pas ces recommandations. D'ailleurs juste après l'adoption de ces recommandations, il y a eu un cas de restructuration chez Volkswagen, l'entreprise ayant voulu fermer sa filiale belge de Bruxelles-Forest. Dans ce cas, ni les syndicalistes belges ni la FEM n'ont été avertis leurs collègues allemands sur ce projet de restructuration. La FEM n'a donc pas été en mesure de mettre en place un groupe européen de coordination et l'affaire a été traitée par une négociation au niveau belge.

Reste un dernier problème qui est celui des signatures des accords. La plupart des accords européens ont été signés par les comités d'entreprise européens, le plus souvent par eux seuls. Certains accords ont été cosignés par des fédérations syndicales européennes et/ou par des représentants syndicaux nationaux. Les organisations syndicales européennes voudraient qu'à l'avenir il y ait un cadre juridique dans lequel il soit précisé que ce sont les organisations syndicales européennes qui sont seules habilitées à signer des accords transnationaux. Les organisations syndicales européennes ne sont pas contre le fait que les comités d'entreprises européens soient impliqués dans la négociation. Nous avons vu que ceux-ci sont généralement incontournables dans les pratiques de négociation transnationale, y compris pour certains accords-cadres internationaux signés par les fédérations syndicales internationales. La plupart des ACI signés par la FIOM ont même été cosignés par des comités d'entreprise européens.

La Commission européenne a annoncé dans son programme de travail vouloir élaborer ce qu'elle appelle un cadre juridique « optionnel » pour la négociation transnationale

d'entreprise. Pour le moment, elle dit ne pas pouvoir avancer sur ce projet parce qu'il n'y a pas de consensus des partenaires sociaux européens. En effet, l'organisation patronale européenne, l'ancienne UNICE qui s'appelle maintenant BusinessEurope, s'est prononcé fortement contre un tel cadre, même s'il était purement optionnel. Selon elle, le nombre d'entreprises prêtes à signer des accords transnationaux diminuerait si ces accords produisaient un effet juridique contraignant. Dans la situation actuelle, pour produire cet effet, il faut en effet doubler les accords transnationaux par des accords d'application identiques au niveau national. C'est cette voie qui a été suivie pour les accords sur la restructuration dans l'automobile que nous avons analysés.

Jean-Michel OLIVIER, Président de l'AFERP

J'ai entendu à la radio qu'il y aurait d'autres problèmes dans l'automobile et en tout cas que FIAT risque de racheter 35% du capital de Chrysler. Je ne sais pas si quelqu'un peut me le confirmer. Mais il est temps maintenant de passer au débat, aux questions...