



Le 22 avril, une pause casse-croûte était organisée par les organisations de la campagne Travail décent devant le siège d'Umicore à Bruxelles. Cette firme multinationale est la première à avoir signé un accord-cadre international en septembre 2007.

Accords-cadres internationaux

La réponse aux immenses défis qui se posent aux structures syndicales? *

Dans le contexte des multinationales, on peut faire plus que signer un code de conduite. Un accord-cadre peut-être négocié au niveau international entre les délégations de travailleurs et l'entreprise.

La globalisation à l'œuvre depuis de nombreuses années pose d'immenses défis aux structures syndicales, qu'elles soient nationales, régionales – notamment européennes – ou mondiales.

À ce jour, il n'existe pas de structures d'encadrement du dialogue social mondial, de conventions collectives mondiales, d'actions collectives et de grèves mondiales.

Et bien qu'il existe généralement des analyses communes entre organisations syndicales sur les responsabilités du néolibéralisme dans la précarisation sociale des travailleurs, il existe des différences d'approches, mais aussi de représentativité, voire, d'intérêts entre les organisations.

Il n'est donc pas toujours facile de surmonter les clivages.

À cela viennent s'ajouter des stratégies de management visant à la mise en concurrence entre sites au sein des entreprises multinationales (menaces de délocalisations par exemple) qui placent les travailleurs de différents territoires, pays ou continents, en situation de rivalité. Enfin, dans certaines sociétés, il existe clairement des politiques antisyndicales mises au point par les directions.

Créée en 2006, la Confédération syndicale internationale (CSI) reflète cependant la volonté d'unifier les objectifs, les stratégies et les moyens d'action des organisations de travailleurs de par le monde. À côté de cette structure interprofessionnelle, existent des «Global Unions», c'est-à-dire des fédérations sectorielles internationales (chimie, bâtiment, métallurgie, etc.) (cf. p.18).

Depuis quelques années, on assiste à l'apparition d'accords mondiaux sur les droits des travailleurs. Ces accords, appelés accords-cadres internationaux (ACI), sont négociés et signés conjointement par la direction d'entreprises multinationales et de fédérations syndicales internationales, ce qui les différencie fortement des codes ou «chartes éthiques» rédigés de manière unilatérale par la direction de l'entreprise.

Fin 2007, 59 accords-cadres internationaux ont été signés. Citons, entre autres: Umicore, Danone, Securitas, EDF... Sur les 59, 52 relèvent de multinationales ayant leur siège social dans un État membre de l'Union européenne.

Les accords-cadres internationaux: la solution?

Ces accords s'inspirent pour la plupart de la déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et aux droits fondamentaux du travail, tels que la liberté d'association et le droit de négociation collective.

Au-delà de ces conventions, une majorité d'accords placent également les questions de santé et de sécurité, de salaires, de formations professionnelles et d'heures de travail dans leurs dispositions. La quasi-totalité des accords couvre l'ensemble des sites de la multinationale, et 80% d'entre eux s'appliquent également aux fournisseurs.

Ces accords sont-ils LA solution? Ils n'imposent, en fait, pas d'obligations juridiquement contraignantes pour les entreprises qui les signent. Il s'agit davantage d'un engagement moral à respecter les dispositions de ces textes, de sa propre initiative, sans sanction possible en cas de non-respect de celles-ci.

Les ACI ne constituent encore qu'une goutte d'eau dans l'océan des relations sociales internationales. Fin 2007, ils couvraient au total moins de 5,3 millions de travailleurs de par le monde. Leur mise en œuvre effective et à long terme doit encore être évaluée. Ils pourraient toutefois servir de modèle pour la construction progressive d'un dialogue social sectoriel international.

| Christophe Degryse |

**Cet article est extrait de la revue Démocratie du MOC, 15 janvier 2009. Il peut être lu en intégralité sur le site www.revue-democratie.be/*

