



Fédération Internationale des Organisations  
de travailleurs de la Métallurgie

## **Cadre historique des accords-cadres internationaux de la FIOM**





Fédération Internationale des Organisations  
de travailleurs de la Métallurgie

## **Cadre historique des accords-cadres internationaux de la FIOM**

***Document d'information préparé pour la  
Conférence mondiale sur les ACI  
Francfort-sur-le-Main, Allemagne  
26 - 27 septembre 2006***

## Table des matières

<b>Avant-propos .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Le code type et au-delà – le débat au sein de la FIOM .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Expérience obtenue grâce aux accords en vigueur .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Prendre l'initiative et négocier.....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Différences de contenu.....</b>	<b>7</b>
Titre .....	7
Normes fondamentales de travail de l'OIT.....	7
Couverture mondiale .....	8
Fournisseurs .....	8
Rapport avec les législations nationales .....	8
<b>2.3 Réalisation .....</b>	<b>9</b>
Indesit/Merloni .....	10
Volkswagen .....	10
LEONI .....	11
DaimlerChrysler.....	12
Réalisation régionale .....	12
<b>2.4 Exécution .....</b>	<b>13</b>
<b>3. Récapitulation .....</b>	<b>15</b>

## Avant-propos

La Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) a longtemps été sensible à la nécessité de développer des mécanismes de négociation au niveau mondial avec des entreprises multinationales. Au cours des dix dernières années, des accords-cadres internationaux (ACI) – connus auparavant sous l'appellation 'codes de conduite' – ont donné lieu à des débats animés aux congrès de la FIOM et aux réunions du Comité central et du Comité exécutif.

Le but de ce document est d'aider les participant(e)s à se préparer à prendre part aux discussions qui auront lieu à la Conférence mondiale sur les ACI, en leur procurant le contexte historique et politique dans lequel des ACI ont été négociés, ainsi qu'une information pratique sur leur contenu et l'usage qu'il en est fait à ce jour.

Ce document n'est pas destiné à empiéter sur la discussion qui aura lieu à la Conférence. Pour cette raison il a été décidé à dessein de ne pas tirer de conclusions ou d'offrir des solutions aux questions nombreuses qui ont été soulevées au gré de l'expérience acquise par la FIOM sur les ACI.

Je suis reconnaissant ici de l'aide inappréciable des membres du groupe de planification qui a été établi pour assurer la préparation de la Conférence, ainsi que du travail réalisé par le Secrétariat pour tout mettre en ordre. Nous nous sommes également inspirés, en élaborant ce document, des travaux sur les ACI réalisés par Euan Gibb, ancien stagiaire à la FIOM.

J'espère que ce document d'information vous sera utile et qu'il vous aidera à vous préparer pour la Conférence mondiale sur les ACI. J'attends avec impatience des débats animés, et même controversés, et chose plus importante encore, de quitter la Conférence avec des recommandations claires sur la voie que la FIOM devra prendre dans le domaine des ACI.

Solidairement,



Marcello Malentacchi  
Secrétaire général.

## 1. Le code type et au-delà – le débat au sein de la FIOM

Au Congrès de la FIOM à San Francisco en 1997, les délégué(e)s approuvèrent un Programme d'action dont l'un des objectifs portait sur la négociation de codes de conduite de l'entreprise, dans le but d'intégrer les droits des travailleurs/euses au dialogue personnel-direction au niveau national. Il était clair dès le début que de tels codes devaient être négociés et qu'ils prendraient la forme d'accords entre la FIOM et les sociétés transnationales (STN). Les codes devaient reposer sur des instruments déjà en vigueur comme la Déclaration de principes tripartite de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE). À l'origine, l'intention était de laisser au Comité exécutif de la FIOM le choix de décider de la STN à cibler.

Un groupe de travail a été constitué après le Congrès avec pour mission de faire des recommandations pour des codes de conduite. Il a décidé de centrer ses travaux sur l'élaboration d'un code de conduite type. Le code de conduite type de la FIOM fut adopté par la suite, en décembre 1998, à la réunion du Comité exécutif (*voir encadré, page 4*). Le modèle de la FIOM était basé sur celui de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL). D'autres fédérations syndicales internationales (FSI) utilisent des modèles très similaires.

Le Programme d'action 2001-2005 adopté au Congrès de Sydney a confié à la FIOM le soin de poursuivre la campagne pour l'adoption du code de conduite type dans toutes les grandes entreprises dans lesquelles les affiliés ont des membres. Le but était de négocier au moins un accord de la sorte dans chaque grand secteur de la métallurgie durant la période intercongrès. En fait, dix ACI ont été signés dans cinq secteurs durant cette période. Dans son compte rendu au Congrès de 2005, le Secrétaire général de la FIOM, Marcello Malentacchi, faisait remarquer l'aspect problématique de ce succès, à savoir que tous les accords avaient été conclus avec des STN qui avaient leur siège en Europe, et il demandait de s'efforcer de contacter des entreprises situées hors d'Europe, notamment en Amérique du Nord et en Asie.

Le nom 'accord-cadre international' (ACI) a été adopté en 2002 pour mieux distinguer les accords négociés par la FIOM et ses affiliés des codes de conduite que les entreprises adoptent de plus en plus souvent unilatéralement pour démontrer en apparence leur engagement en faveur de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Plusieurs accords avaient déjà été signés qui permirent au Comité exécutif de la FIOM, réuni à San Diego en décembre 2002, d'examiner les progrès réalisés et de déterminer certains principes et certains problèmes à partir de cette expérience.

La réunion a déterminé les principes suivants:

- La FIOM doit être partie prenante dès le début
- L'ACI doit être signé par un responsable ou un mandataire de la FIOM
- L'accord doit s'appliquer dans toutes les usines ou installations de l'entreprise dans le monde

- Il doit être négocié par la FIOM et la direction de l'entreprise au niveau mondial
- Les syndicats du pays où les entreprises ont leur siège et les conseils mondiaux quand il y en a doivent jouer un rôle déterminant dans les négociations
- Les syndicats du pays hôte doivent être consultés
- L'ACI doit se référer aux normes fondamentales de travail de l'OIT et inclure l'engagement de l'entreprise de faire pression sur ses fournisseurs pour qu'ils appliquent les principes contenus dans l'ACI
- Les syndicats doivent être partie prenante dans l'application de l'ACI
- La direction doit informer le personnel et les syndicats tout au long de ses opérations sur la nature de l'ACI et sur les possibilités qu'il offre pour présenter une plainte.

Dans ce processus, on a veillé particulièrement à attribuer à la FIOM un rôle de premier plan pour représenter les travailleurs/euses employés hors du pays où l'entreprise a son siège

Des voix se sont élevées pour faire campagne en faveur d'un élargissement des ACI, du fait notamment que les entreprises qui résistent le plus aux ACI sont celles qui devraient être visées.

Le Comité exécutif a également mis le doigt sur les problèmes qui se font jour. Par exemple, des entreprises résistent à l'ACI en tant que partie signataire, mais aussi parce que la FIOM participe au contrôle de l'application, car elles préféreraient garder les activités au niveau national. Il est clair à ce stade qu'il faut prendre en ligne de compte la question du comportement des fournisseurs car l'un des problèmes les plus importants avec les grandes STN provient des chaînes d'approvisionnement.

Six semaines tout juste avant la réunion du Comité exécutif en décembre 2002, un accord a été signé entre General Motors Europe, le comité d'entreprise européen GM et la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) sur des principes de responsabilité sociale dans les opérations menées par l'entreprise en Europe<sup>1</sup>. Cela a donné lieu à un débat pour savoir si des accords régionaux constituent un pas en avant vers un accord international ou s'ils peuvent constituer un obstacle à la réalisation d'un tel accord. Jusqu'ici, GM n'a pas signé d'ACI et il n'y a apparemment pas d'espoir d'en conclure.

Les ACI continuent depuis 2003 à se voir accorder une grande priorité, et ce jusqu'à maintenant, et des rapports sur les progrès réalisés ont été présentés aux réunions suivantes du Comité exécutif. Les discussions ont mis en relief le besoin d'informer dès le début tous les syndicats concernés, le rôle central détenu par la FIOM et la nécessité d'une réalisation efficace. L'importance donnée à la signature d'un ACI avec plusieurs entreprises nord-américaines et japonaises est souvent soulevée, ainsi que la difficulté de parvenir à ce résultat.

---

<sup>1</sup> Peu après, un accord a été signé entre Ford Europe et son comité d'entreprise européen.

### Accord-cadre type de la FIOM

L'accord-cadre type de la FIOM (ACI type) a été adopté par le Comité exécutif de la FIOM comme base de négociation pour un accord-cadre international (ACI) avec une société transnationale (STN).

L'ACI type comporte trois éléments clés:

- Les normes fondamentales de travail de l'OIT – référencées en tant que telles.
- La condition requise des entrepreneurs et des fournisseurs d'observer les normes de l'ACI
- La participation du syndicat à son application.

#### Les normes fondamentales de travail de l'OIT

En 1998, la Conférence internationale du Travail a adopté une 'Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail', considérée comme exprimant l'engagement des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs/euses de faire respecter les valeurs humaines fondamentales. La Déclaration engage les États membres de l'OIT à respecter et promouvoir les principes et les droits répartis en quatre catégories, que les États aient ou non ratifié les dites conventions. La Déclaration indique clairement que ces droits sont universel, et qu'ils s'appliquent aux populations de tous les États.

Les quatre catégories sont les suivantes:

- Liberté syndicale et droit de négocier collectivement (Conventions de l'OIT 87, 98, 135 et Recommandation 143)
- Élimination du travail forcé et obligatoire (Conventions de l'OIT 29 et 105)
- Abolition du travail des enfants (Conventions de l'OIT 138 et 182) et
- Élimination de la discrimination au travail (Conventions de l'OIT 100 et 111).

Ces conventions 'fondamentales' sont au cœur de l'ACI type qui stipule qu'elles doivent être référencées explicitement avec leur numéro.

#### Disposition concernant le fournisseur

Dans de nombreux cas, les pires infractions aux droits du travail n'ont pas lieu dans l'entreprise signataire de l'ACI mais dans les entreprises qui l'approvisionnent. Pour cette raison, l'ACI type contient une clause qui établit que l'entreprise exigera de ses entrepreneurs, de leurs sous-traitants, des fournisseurs principaux et des concessionnaires (détenteurs d'une franchise) d'assurer les conditions et d'observer les normes de l'ACI en produisant ou en répartissant les produits ou les composants pour l'entreprise.

#### Participation syndicale dans la réalisation

L'ACI type prévoit la création d'un groupe de contrôle personnel/direction. Les syndicats doivent par principe détenir un rôle dans le contrôle de l'application de l'ACI leur permettant de déterminer les infractions constatées et d'en rendre compte.

#### Dispositions supplémentaires

L'ACI type établit également que:

- L'entreprise adoptera une attitude positive à l'égard des activités des syndicats et un comportement ouvert à l'égard de leurs activités de syndicalisation..
- Lors des conflits entre la direction et le personnel l'entreprise n'engagera pas de personnel pour remplacer les grévistes.
- Les salaires et émoluments correspondant à une durée de travail normale correspondront au moins au minimum légal ou au minimum professionnel garanti, et seront toujours suffisants pour répondre aux besoins essentiels des salariés et de leurs familles, et pour leur assurer une marge discrétionnaire.
- La durée du travail ne doit pas mettre en danger la santé du salarié ou d'autres aspects de sa vie productive.
- Le lieu de travail doit respecter les normes d'hygiène et de sécurité et les meilleures pratiques d'hygiène et de sécurité professionnelles seront favorisées.

## 2. Expérience obtenue grâce aux accords en vigueur

La FIOM a signé jusqu'à ce jour 15 ACI, le premier en 2001 avec Merloni (Indesit) et le plus récent avec PSA Peugeot Citroën (*voir tableau ci-dessous*). Sur ces 15 ACI, huit s'appliquent au secteur automobile ou à ses fournisseurs. Les autres accords se trouvent dans les secteurs de l'électricité et de l'électronique, de l'industrie mécanique, de l'acier et de l'aérospatial. Comme déjà indiqué, tous les ACI ont été conclus avec des entreprises ayant leur siège en Europe.

<i>Nom de l'entreprise</i>	<i>Date</i>	<i>Pays</i>	<i>Industrie</i>
<b>Merloni (Indesit)</b>	2001	Italie	Appareils ménagers
<b>Volkswagen</b>	2002	Allemagne	Automobile
<b>DaimlerChrysler</b>	2002	Allemagne	Automobile
<b>LEONI</b>	2002	Allemagne	Fils et câbles
<b>GEA</b>	2003	Allemagne	Industrie mécanique
<b>SKF</b>	2003	Suède	Roulements à billes et joints
<b>Rheinmetall</b>	2003	Allemagne	Pièces détachées d'automobile, armement, électronique
<b>Bosch</b>	2004	Allemagne	Automobile, produits industriels, biens de consommation, technologies du bâtiment
<b>Prym</b>	2004	Allemagne	Boutons-poussoir métalliques Composants électriques de contact
<b>Renault</b>	2004	France	Automobile
<b>Röchling</b>	2004	Allemagne	Mécanique plastique, mécanique automobile, mécanique électrique
<b>EADS</b>	2005	France	Aérospatial, défense
<b>BMW</b>	2005	Allemagne	Automobile
<b>Arcelor</b>	2005	Luxembourg	Acier
<b>PSA Peugeot Citroën</b>	2006	France	Automobile

### 2.1 Prendre l'initiative et négocier

Pour susciter la conclusion d'un ACI par des STN, la pratique actuelle consiste à assurer le plus grand nombre possible d'accords en prenant contact avec les entreprises qui sont les plus à même d'accepter un ACI.

Il n'y a pas eu jusqu'ici de procédure standard pour prendre l'initiative ou négocier les ACI qui ont été signés. Quand l'initiative a été prise par une instance telle que le comité d'entreprise européen ou le comité d'entreprise mondial ou un organe équivalent, c'est généralement cet organe qui a continué à mener les négociations. Par exemple, dans le cas d'EADS, le comité d'entreprise européen a demandé à l'entreprise au cours d'une réunion ordinaire ce qu'elle pensait de la conclusion d'un ACI. Avant d'être signé, le texte de l'accord a été envoyé à tous les syndicats du monde qui ont des membres chez EADS. Une procédure identique a été utilisée pour BMW. Chez Volkswagen, c'est le comité d'entreprise mondial qui a pris l'initiative des négociations. Quand les négociations ont abouti à une impasse, tant sur les questions du contenu que pour la signature de la FIOM, on a fait appel au Président de la FIOM pour débloquer la situation. Le Président a finalement signé l'ACI Volkswagen au nom de la FIOM. Dans le cas d'Arcelor, le comité d'entreprise européen avait fait les premiers pas pour proposer un ACI, mais c'est la FIOM qui a présenté un projet d'ACI en vue d'une discussion, et qui a mené les négociations.

Les ACI signés avec Renault et PSA Peugeot Citroën résultent tous deux d'une initiative des directions qui prirent directement contact avec la FIOM. Il est intéressant de constater que cela a conduit la FIOM à jouer un rôle de premier plan tout au long du processus et d'assurer la coordination. Dans les deux cas, la FIOM a organisé des réunions avec les affiliés concernés ou les a consultés par courriel ou téléphone pour discuter de questions critiques et se mettre d'accord sur une position syndicale et une stratégie communes, contribuant ainsi à donner aux syndicats un sentiment d'appartenance hors du pays du siège de l'entreprise.

Le rôle marquant joué par les comités d'entreprise européens pour prendre l'initiative, négocier et contrôler les ACI au niveau mondial est un sujet de préoccupation pour plusieurs affiliés de la FIOM, pas tous situés hors de l'Europe. Par exemple, l'affilié britannique Amicus affirme la chose suivante dans son rapport sur les ACI: "les comités d'entreprise européens ne disposent pas actuellement d'un mandat de négociation, leur composition peut inclure des membres non syndiqués dont il se peut que les opinions ne soient pas d'un grand soutien, et ils ne représentent clairement que les éléments présents au sein de l'Europe. Pour cette raison, bien qu'un comité d'entreprise européen efficace soit capable de jouer un rôle utile pour faire avancer une initiative en faveur d'un ACI, ce sont les syndicats nationaux qui, par un travail commun sous la direction de la fédération syndicale internationale ou de plusieurs fédérations, détermineront le calendrier et le contenu de chaque campagne visant à conclure un ACI avec une entreprise multinationale".

En 2002, l'affilié allemand IG Metall a fixé lui-même un objectif de 25 ACI pour 2010. Avec neuf des 15 accords de la FIOM, IG Metall joue un rôle de premier plan pour la promotion des ACI. Fort de cette expérience, elle a pu déterminer certains problèmes et donner des conseils aux autres qui envisagent de prendre contact avec une entreprise pour réaliser un ACI. En 2004, IG Metall a publié un guide destiné aux comités d'entreprise européens sur la manière de prendre l'initiative, négocier et concrétiser un ACI, dans lequel elle affirme qu'en agissant en coopération étroite avec des fédérations syndicales internationales, les comités d'entreprise européens "jouissent de la plus grande légitimité pour conclure des accords qui s'appliquent à des catégories entières, et ce dans

l'intérêt des travailleurs/euses<sup>2</sup>. Ce guide insiste sur le fait que la FIOM, quel que soit le processus de négociation, doit être informée et engagée dès le tout début et doit toujours signer l'accord. En réalité, la signature obligatoire de la FIOM a fait l'objet d'une interprétation large. Des accords ont été signés au nom de la FIOM par son Secrétaire général, son Président, le chef d'un département de la FIOM, des syndicats nationaux, des présidents de comités d'entreprise mondiaux et par la FEM.

En janvier 2006, la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) a organisé un séminaire sur les ACI qui a conclu, entre autres, que même s'il n'y a pas de règles établies pour définir le profil des initiateurs d'un ACI, la FIOM a un rôle déterminant et responsable à jouer. Il est de toute importance de s'assurer que les syndicats concernés sont informés et consultés dès le début, pour garantir un sentiment d'appartenance capable de conduire à une réalisation effective de l'ACI. C'est bien ce que disent un certain nombre d'affiliés de la FIOM hors d'Europe qui ne considèrent pas avoir été correctement informés durant le processus. Ils signalent qu'il est beaucoup plus difficile d'encourager les membres des syndicats à s'engager activement dans la réalisation.

L'expérience acquise par IG Metall a mené à la conclusion qu'il faut très bien préparer les négociations avant de les entreprendre, afin de développer une stratégie de négociation. Il faut avoir une image claire de l'entreprise et de sa structure de prise de décision, des sites de production dans le monde et de la situation syndicale dans les différentes usines, de même qu'une information sur les relations actuelles entre les syndicats et la direction.

## **2.2 Différences de contenu**

Le contenu des ACI varie considérablement et il s'écarte beaucoup, dans certains cas, de l'accord-cadre type de la FIOM.

### **Titre**

Le fait que même les titres soient différents d'un accord à l'autre, et que seul un ACI (EADS) peut être réellement qualifié d'accord-cadre international, a contribué à la confusion autour du statut et de la portée des ACI, notamment sur la manière dont ils diffèrent des codes de conduite adoptés unilatéralement par des entreprises.

### **Normes fondamentales de travail de l'OIT**

L'accord-cadre type de la FIOM établit que les entreprises ayant signé un ACI doivent observer les normes fondamentales de travail de l'OIT, référencées explicitement par leur numéro. Néanmoins, ce principe a fait l'objet de quelques assouplissements. Par exemple, les ACI Volkswagen et DaimlerChrysler ne se réfèrent pas aux conventions de l'OIT par leur numéro et aucune mention n'est faite de la négociation collective. L'accord SKF se réfère seulement à une convention de l'OIT, celle qui se rapporte au travail des enfants.

---

<sup>2</sup> Normes sociales minimums dans les groupes d'entreprises multinationales, Stefan Rüb, IG Metall Vorstand, 2004

## Couverture mondiale

Presque tous les ACI satisfont aux conditions requises pour s'appliquer à toutes les usines ou installations de l'entreprise dans le monde à l'exception notable de Volkswagen, qui restreint l'application de l'ACI aux pays et aux régions représentés dans le comité d'entreprise mondial du groupe, qui n'inclut pas la Chine.

## Fournisseurs

L'obligation d'inclure un engagement de l'entreprise pour faire pression sur ses fournisseurs pour qu'ils appliquent les principes contenus dans l'ACI a été interprétée de plusieurs façons. La majorité des accords contient une formulation similaire à 'l'entreprise X soutient et encourage ses fournisseurs à tenir compte de ces principes dans leur propre politique d'entreprise. Elle considère cela comme une base avantageuse pour les futures relations de travail'.

Dans deux ACI, la clause du fournisseur est encore bien plus faible. L'ACI Merloni établit qu'on 'examinera la possibilité d'adopter les instruments les plus appropriés pour assurer le respect des conventions de l'OIT par les fournisseurs directs'. L'accord SKF stipule simplement que 'SKF encourage ses fournisseurs à se conformer à un code de conduite similaire'. Étant donné que l'accord SKF ne mentionne même pas les conventions fondamentales de l'OIT, cela se réduit à peu de chose.

D'un autre côté, les dispositions concernant les fournisseurs dans trois ACI sont bien meilleures:

Bosch – "Bosch ne travaillera pas avec un fournisseur qui n'aura pas réussi de façon évidente à se conformer aux normes fondamentales de travail de l'OIT"

EADS – "La mise en conformité aux normes d'EADS sert de critère de sélection des fournisseurs. EADS attend donc de tous ses fournisseurs qu'ils reconnaissent et appliquent les principes contenus dans cet accord-cadre"

PSA Peugeot Citroën – "Pour déterminer le choix des fournisseurs, PSA Peugeot Citroën convient de s'assurer de l'observation des droits de la personne, qui comme précisé à la Section 2, constitue un facteur déterminant pour la sélection des fournisseurs. Tout manquement aux conditions requises pour le respect des droits de la personne se soldera par un avertissement de PSA Peugeot Citroën, et un plan de mesures correctives devra être établi. Le non-respect de ces conditions amènera des sanctions pouvant aller jusqu'au retrait de la liste des fournisseurs."

## Rapport avec les législations nationales

Il est intéressant de noter qu'à l'exception de l'accord Arcelor, chaque ACI remplit à certains égards les conditions requises par rapport aux législations nationales. Dans la plupart des cas, il s'agit tout au plus d'un engagement de l'entreprise à se conformer aux législations nationales. Ceci soulève une question, à savoir si c'est seulement avec la signature d'un ACI qu'une entreprise s'engage à respecter la législation des pays dans lesquels elle mène des opérations, ou si la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis de l'ACI équivaut au respect de la législation plutôt qu'au respect des normes de travail reconnues dans le monde entier.

Dans leur formulation, les accords Volkswagen et LEONI offrent un autre sujet de préoccupation en ce sens qu'ils lient la réalisation des objectifs de l'ACI à la prise en considération de "la législation applicable et des pratiques courantes" dans les différents pays et lieux d'implantation. Bien que les effets véritables d'une clause de ce type ne

soient pas clairs, si l'ACI a pour but de fournir des normes d'un niveau plus élevé, là où la législation nationale s'avère inadéquate par rapport aux normes fondamentales de travail de l'OIT, il faut se rendre compte que ce type de dispositions pourrait compromettre cette intention. Les affiliés de la FIOM aux États-Unis ont fait remarquer que les entreprises donnent toujours la primauté à la législation nationale du pays ou à celle de l'État fédéré sur les droits syndicaux contenus dans l'ACI signé par l'entreprise au niveau mondial (voir ci-dessous 'Réalisation').

L'accord LEONI ne cherche pas à éviter ce scénario avec la formulation "le droit fondamental de tous les salariés d'établir des syndicats et d'y adhérer ainsi que d'être représentés est reconnu. L'observation de ce droit de la personne ne doit pourtant pas enfreindre les réglementations nationales statutaires et les accords en vigueur dans la mesure où ils ne contreviennent pas aux conventions de l'OIT (87 et 98). La liberté syndicale et la protection du droit de se syndiquer sont également garanties dans les pays où la liberté syndicale et le droit de se syndiquer ne sont pas reconnus en tant que tels." L'application de cette disposition doit encore être mise à l'épreuve, et il n'est pas évident que l'entreprise cherchera à établir si dans tel pays, la législation du travail est, ou non, en infraction avec les conventions de l'OIT applicables.

Étant donné le contenu des ACI, il est bon d'avoir présent à l'esprit la prudence avec laquelle IG Metall dans son guide sur les ACI stipule 'qu'il est préférable de ne pas conclure d'accord-cadre international plutôt qu'un accord faible: un accord faible et inefficace ne peut que valoriser l'image de l'entreprise, mais il n'obtiendra presque jamais de résultats pour l'amélioration des conditions des salariés'. Par ailleurs, l'expérience montre que des accords faibles ont une incidence sur les négociations sur les ACI à venir en offrant un avantage stratégique aux directions qui sont seulement intéressées à signer un accord d'une portée limitée.

## **2.3 Réalisation**

L'expérience passée montre qu'une réalisation efficace exige des ressources importantes pour pouvoir organiser des réunions, maintenir des réseaux et coordonner des activités. Il est clair également que la FIOM ne dispose pas des ressources nécessaires pour assurer elle-même une réalisation de ce niveau dans toutes les entreprises avec lesquelles elle a signé un ACI.

La réalisation des ACI actuellement en vigueur a été assez inégale. Dans certains cas, aucune action n'a été entreprise sinon s'assurer que les salariés ont reçu une copie de l'accord dans la langue appropriée (et cela n'a même pas été fait dans certaines entreprises). Dans d'autres, des initiatives concrètes ont été prises pour établir un réseau syndical international et développer des plans d'action destinés à utiliser au maximum les moyens offerts par l'ACI pour étendre la couverture syndicale dans l'entreprise et chez ses fournisseurs, et s'assurer ainsi que le nécessaire sera fait en cas de plaintes.

Dans certaines entreprises qui ont conclu un accord comme Prym et Rheinmetall, la FIOM n'a pas encore pris d'initiatives pour la réalisation de l'ACI, et elle ne sait pas non plus si des syndicats ont pris des mesures au niveau mondial.

Voici quelques exemples de réalisation effectuée de manière active:

### **Indesit/Merloni**

L'ACI Merloni est le premier signé par la FIOM en 2001, mais la première réunion d'application a seulement eu lieu en mars 2006. À cette réunion assistaient des délégué(e)s du personnel et des coordinateurs syndicaux aux niveaux national et local du Royaume-Uni, de Russie et d'Italie. Elle était destinée à planifier une action commune pour la réalisation de l'ACI.

Les participant(e)s ont partagé une information sur la situation dans les relations industrielles chez Indesit/Merloni dans leurs pays respectifs, notamment en ce qui concerne les conventions collectives, les tendances dans l'emploi, le respect dans la pratique des droits des travailleurs/euses et des droits syndicaux, la durée du travail et les rémunérations, et la parité entre les femmes et les hommes.

La réunion a permis de déterminer les besoins suivants pour la FIOM et ses affiliés:

- Établissement systématique d'une coordination (l'accent étant mis sur l'échange régulier d'information et le contrôle de la réalisation de l'ACI) et désignation d'une personne contact dans chaque unité de production et dans chaque syndicat concerné, ainsi qu'au Secrétariat de la FIOM
- Démarche auprès de la direction de l'entreprise en vue d'une réunion avec la FIOM pour discuter de la manière de contrôler dans l'avenir si les dispositions contenues dans l'ACI et leur application ont été respectées tout le long de la chaîne d'approvisionnement.
- Ouverture d'une discussion entre la FIOM et ses affiliés en Turquie et en Pologne sur la syndicalisation du personnel des usines Indesit/Merloni
- Collecte d'une information sur Indesit/Merloni en Chine et examen d'un plan d'action pour l'application de l'ACI dans ce pays
- Tenue de réunions périodiques destinées à rassembler des représentant(e)s des travailleurs/euses et des coordinateurs syndicaux de tous les établissements Indesit/Merloni
- Collaboration étroite avec la FEM et le comité d'entreprise européen Indesit/Merloni dans les toutes activités concernant la réalisation de l'ACI, notamment des réunions conjointes et un échange régulier d'information
- Information et participation des travailleurs/euses et leurs représentant(e)s à toutes ces activités.

### **Volkswagen**

Plusieurs initiatives pour la réalisation de l'ACI ont été prises chez Volkswagen. En 2003, une enquête a eu lieu auprès des représentant(e)s des travailleurs/euses et du personnel d'encadrement dans les différentes entreprises et usines pour leur demander d'indiquer les initiatives qui avaient été prises pour mettre la main-d'œuvre au courant de l'accord. L'enquête demandait également si chacune des clauses contenues dans l'ACI avait été appliquée dans les usines. En outre, des interviews ont été effectuées auprès des délégations présentes à la réunion du comité d'entreprise mondial VW en 2003 sur les réponses au questionnaire.

Le seul cas d'infraction possible aux normes fondamentales de travail de l'OIT rapporté dans l'enquête concerne la question des "trabajadores de confianza" chez Volkswagen de México, où des travailleurs sont classés artificiellement comme 'travailleurs de confiance'

pour les empêcher d'adhérer au même syndicat que les ouvriers manuels. Une deuxième enquête a été menée en 2005 et les résultats ont été présentés au comité d'entreprise mondial en 2006. Encore une fois, le seul cas possible rapporté d'infraction concernait des employés administratifs au Mexique auxquels le droit d'adhérer à un syndicat d'ouvriers manuels avait été refusé.

L'enquête a démontré que ni la direction ni les représentant(e)s des salariés dans toutes les entreprises et usines n'avaient rempli leurs obligations pour informer les fournisseurs de l'existence de l'ACI et de l'obligation de le respecter. Seul cas constructif, Autoeuropa au Portugal a rendu compte que le comité d'entreprise organise régulièrement des réunions avec les comités d'entreprise et les syndicats des usines des fournisseurs.

Des cas d'infractions chez des fournisseurs en Allemagne signalés directement au comité d'entreprise à Wolfsburg ont été réglés en coordination avec la direction. Le Conseil de direction de Volkswagen a décidé que dans l'avenir, les fournisseurs devront confirmer qu'ils sont au courant de l'ACI dans le processus d'approvisionnement en ligne qui fera partie de la procédure générale d'audit des fournisseurs.

## **LEONI**

La réalisation active de l'ACI LEONI a commencé en 2005 avec une réunion en Allemagne de représentant(e) des usines et de responsables syndicaux. Cette réunion avait pour but d'obtenir une meilleure connaissance de l'ACI dans les syndicats, de développer des réseaux entre les usines et les pays, et de définir des moyens d'appliquer l'ACI et d'utiliser son potentiel comme outil de syndicalisation. L'objectif principal est d'aider les syndicats à syndiquer les travailleurs/euses dans les usines sans présence syndicale.

Un résultat positif a permis à l'affilié de la FIOM, Solidaritatea Metal, de pouvoir syndiquer le personnel de deux grandes usines LEONI en Roumanie et d'organiser une négociation collective dans l'une d'elles. Des activités ont aussi commencé pour établir un contact avec des usines sans présence syndicale en Pologne, en Slovaquie et en Ukraine.

Le second aspect de la réalisation a consisté à établir un dialogue direct entre la FIOM et la direction au niveau mondial. Des représentants de la FIOM, de IG Metall et du comité d'entreprise européen de LEONI ont rencontré la direction de l'entreprise en juin 2006. Les discussions ont porté sur le contrôle de l'adhésion des usines à l'ACI et sur la manière d'obtenir son application chez les fournisseurs.

Les travaux de la FIOM avec LEONI pour la réalisation ont montré que:

- En dépit des assurances de la direction, les travailleurs/euses (et même le personnel de direction) dans les usines sont très peu au courant et comprennent très mal ce que représente l'ACI
- Un travail encore plus grand est nécessaire pour déterminer les fournisseurs et s'assurer qu'ils sont au courant de l'ACI. L'entreprise n'a pas été capable jusqu'ici de fournir la moindre preuve que les fournisseurs ont été informés de l'ACI
- Les représentant(e)s du syndicat au sein de l'entreprise peuvent contacter les salariés des autres pays par les réseaux internes de l'entreprise et fournir une aide à la syndicalisation. Les membres de la représentation syndicale présents à la réunion chargée de la réalisation ont reçu pour mission d'établir des contacts avec

les travailleurs/euses des usines sans représentation syndicale pour faire circuler l'information sur l'ACI.

## **DaimlerChrysler**

En 2003, le Comité mondial des salariés de DaimlerChrysler a organisé une audition d'experts conjointement avec l'entreprise et avec la participation de la FIOM, pour rassembler des idées et des perspectives sur l'ACI, son application et son contrôle. Il y avait des représentant(e)s de l'OIT, de la CISL, de IG Metall et de plusieurs ONG tournées vers les questions relatives au monde du travail. Le message indiquait que l'application ne devait exclure aucun protagoniste, et bien que les syndicats soient les mieux placés pour contrôler les ACI, l'assistance d'ONG reconnues est la bienvenue, notamment là où les syndicats sont faibles ou inexistantes.

Des réunions régionales de la FIOM dans le secteur automobile ont offert davantage de possibilités pour discuter dans les ateliers au niveau de l'entreprise de la réalisation chez DaimlerChrysler, lesquelles se sont également révélées utiles dans d'autres entreprises de l'automobile signataires d'un ACI. Par exemple, en 2005 au Brésil, des priorités pour l'application régionale ont pu être déterminées pour un échange et un partage de l'information, une communication efficace pour une action collective, et une utilisation et une amélioration de réseaux déjà existants.

Une initiative récente chez DaimlerChrysler a permis la négociation de normes de santé et de sécurité au travail en tant qu'extension de l'ACI. Ces normes incluent la consultation et le contrôle avec les représentant(e)s des salariés, et elles s'appliquent aux fournisseurs tout comme l'ACI.

## **Réalisation régionale**

En Amérique latine, un séminaire régional sur la réalisation et le contrôle des ACI a eu lieu au Brésil en novembre 2005. La réunion a permis de rassembler des syndicats affiliés avec des représentant(e)s du personnel d'usines appartenant à des entreprises signataires d'un ACI dont Volkswagen, DaimlerChrysler, LEONI, SKF, Arcelor, Bosch et Renault.

La réunion a approuvé un plan d'action qui comporte:

- une campagne d'information sur les ACI
- l'établissement de réseaux de communication entre les syndicats de la même entreprise et entre les syndicats signataires d'un ACI dans différentes entreprises
- la réalisation de stratégies y compris une carte régionale des fournisseurs
- l'élaboration de projets de contrôle social avec des ONG.

L'affilié argentin ASIMRA cherche actuellement à se servir des ACI signés avec Renault, SKF et Volkswagen pour syndiquer des employés administratifs, une catégorie de salariés que les entreprises tentent souvent d'exclure de la protection des syndicats.

En Afrique australe, le bureau régional de la FIOM organise des ateliers sur les ACI pour obtenir la rencontre de représentant(e)s d'entreprises signataires d'un ACI et de fournisseurs, et parvenir à une entraide réciproque dans le cadre de l'application. Des représentant(e)s des entreprises apportent à la réunion des listes de fournisseurs. Ces listes servent à déterminer les fournisseurs à cibler pour une syndicalisation avec les ressources allouées à cette fin. Plusieurs motifs de préoccupation ont été soulevés dans ces ateliers quant aux conséquences de l'utilisation des ACI pour le règlement des

plaintes. Des délégué(e)s du personnel ont signalé que chez des fournisseurs, les syndicats comptent de plus en plus sur les travailleurs européens pour régler ces questions. Cela a pour effet d'affaiblir ces syndicats et de réduire leur capacité à régler des conflits. Dans de nombreuses réunions mondiales, il est demandé aux délégué(e)s du personnel de ne pas prendre de décisions au niveau local, mais de transmettre tous les différends au comité d'entreprise concerné. Un autre problème concerne les usines des fournisseurs qui se trouvent fermées à la suite de mesures prises dans le cadre d'un ACI, quand le fournisseur cherche à faire pression sur les travailleurs/euses et la collectivité pour rendre les syndicats et l'entreprise signataire de l'ACI responsables de la fermeture.

Tous les représentants régionaux de la FIOM ont participé récemment à une réunion tenue en Afrique du Sud qui a souligné l'importance du rôle que les bureaux régionaux de la FIOM peuvent jouer pour la réalisation d'un ACI. La réunion a aussi discuté du besoin, pour les bureaux régionaux, de mettre l'accent sur la création de grands syndicats nationaux, non seulement comme condition préalable à une réalisation effective des ACI, mais pour obtenir des conditions permettant d'exercer une pression sur les STN qui continuent de résister à la négociation et à la signature d'un ACI avec la FIOM. C'est particulièrement important car dans certaines régions, il y a peu, sinon aucune entreprise signataire d'un ACI.

## **2.4 Exécution**

Il est important de reconnaître tout d'abord qu'il n'y a pas de mécanismes légaux d'exécution au niveau mondial. Cela veut dire que l'exécution des dispositions contenues dans l'ACI dépend presque exclusivement de la capacité et de la force des syndicats pour obliger les entreprises à trouver un règlement pour les plaintes.

À ce jour, il a eu relativement peu de cas où des plaintes auraient été présentées dans le cadre d'un ACI, et elles sont encore moins nombreuses à avoir été réglées. Il ne fait pas de doute que DaimlerChrysler constitue l'expérience la plus concluante du traitement de plaintes dans le cadre d'un ACI. Dix cas concrets d'infractions ont été identifiés, sept concernaient des fournisseurs et trois des concessionnaires. La plus grande partie des plaintes portait sur des infractions aux dispositions de l'ACI sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective.

Les plaintes déposées qui relèvent de l'ACI sont acheminées vers le comité mondial des salariés DaimlerChrysler, soit par le biais de la FIOM soit directement. Le comité mondial des salariés qui se compose de représentant(e)s des usines du monde entier, travaille en coordination avec la FIOM pour s'occuper des plaintes. Tous les cas ont été réglés jusqu'ici au moyen de la procédure suivante:

- Indication des infractions présumées à la direction de DaimlerChrysler
- Examen par la direction de DaimlerChrysler
- Lettre au fournisseur demandant un examen et le respect de l'ACI
- Dans certains cas des actions de solidarité au niveau local.

L'exemple d'un cas souvent cité, résolu dans le cadre de l'ACI DaimlerChrysler, est celui de Ditas, un fournisseur turc de DaimlerChrysler. En 2002, les travailleurs de Ditas déclenchèrent une action revendicative en raison du refus de l'employeur de respecter les droits syndicaux sur le lieu de travail et de négocier avec le syndicat, et ce en infraction

avec les conventions de l'OIT 87 sur la liberté syndicale et 98 sur le droit à la syndicalisation et à la négociation collective, ainsi qu'avec l'ACI DaimlerChrysler qui s'applique aux fournisseurs. Une lettre du comité mondial des salariés à la direction, relative à l'infraction, a joué un rôle vital dans la négociation qui a mené à un règlement.

Au Brésil, huit fournisseurs ont été remplacés après les pressions exercées par les syndicats sur l'entreprise pour assurer l'application de l'ACI. L'affilié de la FIOM CNM-CUT a réussi à mettre en doute la légalité d'un arrêt de travail chez DaimlerChrysler résultant d'une infraction commise par le fournisseur Grob, grâce à la disposition de l'ACI concernant le fournisseur.

En dehors de DaimlerChrysler, il y a peu d'exemples clairs d'un ACI ayant servi à régler une infraction, soit dans l'entreprise soit chez un fournisseur. Il est possible que des infractions aient été relevées et réglées au niveau national sans être signalées à la FIOM, du fait que cela n'aurait pas été nécessaire pour le règlement de la plainte. Cependant, de tels exemples peuvent être extrêmement utiles pour faire prendre conscience des possibilités d'emploi des ACI.

À la Conférence mondiale Bosch tenue en Allemagne en 2006, plusieurs plaintes visant des actions de l'entreprise ont été soulevées, certaines relevant d'infractions aux dispositions de l'ACI sur la liberté syndicale et au droit de négocier collectivement ainsi que le droit à l'égalité salariale. Il est apparu clairement à la réunion que la direction de Bosch n'était pas prête à traiter au niveau central les plaintes concernant un ACI, et qu'elle maintenait que ces plaintes relevaient de décisions au niveau local.

L'une des plaintes soulevées à la réunion concernait l'usine Doboy propriété de Bosch au Wisconsin, États-Unis. Quand des membres ont fait grève lors d'un conflit portant sur la négociation collective, la direction les a contraints à reprendre le travail en les menaçant d'embaucher des travailleurs de remplacement permanents, une action permise par la législation américaine du travail, sans qu'on puisse dire qu'elle entre dans le cadre d'un ACI. La FIOM a demandé à la direction allemande de Bosch, responsable de l'application de l'ACI, de reconnaître qu'une telle action n'est pas conforme à l'ACI, et d'empêcher leur direction américaine de commettre ce type d'infraction. De même, des efforts sont actuellement déployés pour mettre un terme à l'opposition d'un employeur de BMW à la syndicalisation dans son usine située à Spartanburg, États-Unis, une fois de plus en infraction avec l'ACI.

Malgré la signature d'un ACI applicable au niveau mondial, SKF s'est révélée incapable ou pas prête de l'appliquer au niveau national. Le syndicat 'Australian National Union of Workers' est actuellement en conflit avec SKF Australie pour son refus de négocier collectivement, bien que son ACI précise que l'entreprise respecte le droit de tous les salariés de constituer et d'adhérer au syndicat de leur choix et de négocier collectivement. SKF Australie a même été plus loin en suggérant que pour avoir écrit à la direction mondiale de SKF en Suède, le syndicat était en infraction avec la législation du travail australienne pour avoir tenté de contraindre l'entreprise à négocier.

Ces cas illustrent la difficulté de faire appliquer les dispositions contenues dans un ACI en l'absence d'un cadre régulateur des relations industrielles au niveau mondial.

La FIOM cherche actuellement à conclure un ACI avec Mahle, un fournisseur allemand de pièces détachées d'automobile pour DaimlerChrysler et Volkswagen, deux entreprises

avec lesquelles la FIOM a déjà signé un ACI. Le projet d'ACI a été négocié, mais ne peut pas être signé, parce que Mahle refuse d'accepter la FIOM comme partie signataire. En se basant sur la disposition contenue dans les ACI de DaimlerChrysler et de Volkswagen selon laquelle les entreprises soutiennent et encouragent les fournisseurs à appliquer des dispositions identiques, la FIOM demande à ces entreprises de faire pression pour que Mahle accepte d'apposer sa signature avec celle de la FIOM. Le résultat obtenu dans cette affaire constituera un test pour l'application de la disposition concernant le fournisseur dans les ACI DaimlerChrysler et Volkswagen.

### **3. Récapitulation**

La FIOM cherche à conclure des ACI depuis près de dix ans et elle a jusqu'ici obtenu la signature de 15 accords. Cette expérience a permis d'établir un ensemble de principes qui n'ont pourtant pas été appliqué de manière constante. En particulier, des questions ont été soulevées sur la façon d'assurer la participation et d'obtenir un sentiment d'appartenance des membres des syndicats situés à la fois hors d'Europe et dans le pays où l'entreprise a son siège. L'absence d'ACI avec des entreprises non européennes a été répétée à maintes reprises.

Dans certains cas, le contenu de l'ACI n'est pas conforme à l'ACI type de la FIOM, par exemple, quand il ne mentionne pas directement les normes fondamentales de travail de l'OIT. Dans d'autres cas, les clauses concernant l'adhésion des fournisseurs aux mêmes normes manquent de force.

L'expérience obtenue dans l'application des ACI montre que ce travail qui exige beaucoup de ressources n'est pas toujours bien soutenu par les entreprises. Il offre néanmoins des possibilités en matière de création de réseaux et de syndicalisation.

Dans certains cas, des conflits portant sur des infractions aux dispositions de l'ACI ont pu être réglés, mais des plaintes de plus en plus nombreuses s'élèvent contre des entreprises dont l'action, dans certains pays, n'est pas conforme aux engagements pris au niveau mondial. Jusqu'ici ces plaintes n'ont pas fait l'objet d'un règlement.