

**CHAÎNE GLOBALE DE VALEUR ET
TRAVAIL DÉCENT : POUR UN
RENOUVEAU DE L'OIT**

**Confédération FO
Secteur Europe international**

Mars 2016



**CHAÎNE GLOBALE DE VALEUR ET TRAVAIL DÉCENT :
POUR UN RENOUVEAU DE L'OIT**

**Confédération Force ouvrière
Secteur Europe international**

Mars 2016

**Publication réalisée dans le cadre de la convention passée entre l'Institut de Recherches Economiques et
Sociales et la confédération Force ouvrière**

Table des matières

INTRODUCTION	7
I. Chaînes globales de valeur : anatomie de la mondialisation	9
A/ Le concept de la chaîne globale de valeur.....	10
B/ Chaînes globales de valeur / chaînes d’approvisionnement : essai cartographique	16
C/ Le syndicalisme face aux chaînes d’approvisionnement mondiales : un défi majeur	24
II. Droits fondamentaux / Droit du travail : les ambivalences de la responsabilité sociétale des entreprises.....	31
A/ La RSE, un objet économique et social mal identifié.....	32
La notion de « parties prenantes ».....	34
La RSE ou le retour du paternalisme	35
RSE et mécénat : les liaisons dangereuses	36
B / La RSE remède miracle ou outil contre les accords collectifs et le dialogue social ?.....	38
C/ Des dangers de la <i>soft law</i> , de l’audit social et de la normalisation	41
III. Protéger les droits fondamentaux - pour un retour de l’OIT au centre des enjeux sur la chaîne de valeur.....	49
A/ L’OIT, la chaîne de valeur et les multinationales : un bilan critique.....	50
B/ Les enjeux de la Conférence Internationale du Travail de 2016	59
C/ Quels outils pour maîtriser la chaîne globale de valeur ?.....	63
CONCLUSION	71
BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE	73
ANNEXE 1: POSITION DE CGT- FORCE OUVRIERE SUR LA PROPOSITION DE LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE	74
ANNEXE 2 : CGT- FORCE OUVRIERE ET LA RSE.....	75
ANNEXE 3 : DECLARATION TRIPARTITE SUR LES MULTINATIONALES ET LA POLITIQUE SOCIALE.....	77

INTRODUCTION

Près de deux années après la catastrophe du Rana Plaza (1127 morts, 2000 blessés pour environ 2500 rescapés), la situation ne semble guère s'être améliorée pour les travailleurs du textile ou ceux d'autres secteurs, que ce soit au Bangladesh ou ailleurs (Cambodge, Vietnam, Turquie, Kenya, Ethiopie, Europe de l'Est, Chine...) comme en témoigne le récent scandale de la sous-traitance chez Apple¹ ou celui du travail des enfants dans les plantations de cacao en Afrique de l'ouest alimentant les barres chocolatées Mars ou Kitkat².

Malgré les proclamations, les codes de conduites, les forums multilatéraux auprès de l'OCDE, de la Commission Européenne ou des gouvernements comme la plateforme globale d'actions pour la Responsabilité sociétale des entreprises, les violations des conditions de travail loin des objectifs du travail décent sur les chaînes globales de valeur (*Global Supply Chain*) ou chaînes d'approvisionnement mondiales ne cessent de se multiplier. L'entreprise mondialisée a totalement réorganisé les processus de production à l'échelle mondiale mettant en difficulté les syndicats à travers ce nouveau cadre. Dans cette occurrence, le Point de Contact National français de l'OCDE, dont Force Ouvrière est membre, a rendu un rapport en 2013 sur la diligence raisonnable dans le secteur textile. Il comportait déjà plusieurs pistes intéressantes comme la mise en place d'un salaire vital (recommandation numéro 9) ou le renforcement du rôle de l'OIT dans les pays à risques (recommandation numéro 8) trop souvent ignorées par les pouvoirs publics et qui pourraient s'étendre à tous les secteurs³. Il est à noter que le PCN français dans son ensemble a étroitement travaillé avec l'OIT pour la rédaction de ce rapport.

La réflexion sur la place du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales apparaît essentielle dans la perspective du centenaire de l'OIT en 2019 et le débat sur « l'avenir du travail »⁴. C'est pourquoi la Conférence Internationale du Travail de 2016 portera sur ce thème tandis que plusieurs colloques du BIT à Paris ont commencé à explorer la question des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Un débat se déroule parallèlement en France au sujet de la pertinence d'une proposition de loi du Parlement sur le devoir de vigilance d'une société mère vis-à-vis de ses filiales et de ses sous-traitants. La proposition de loi, plutôt timide souhaite prévenir et réparer les atteintes aux droits fondamentaux sur la chaîne globale de valeur mais n'impose un plan de vigilance qu'aux entreprises de plus de 5000 salariés, ce qui revient tout au plus à un *reporting* amélioré. Elle illustre cependant les limites du droit « mou » ou *soft law* qui présidait jusqu'à présent aux multiples approches liées à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

La démarche de la présente étude est dans un premier temps d'éclairer la notion de chaînes globales de valeur/ chaînes globales d'approvisionnement et de montrer en quoi elle sont au cœur du processus

¹ Pierric Marsal, « Comment Apple écrase ses sous traitants, L'Humanité du 16 février 2015

² Le Monde du 2 octobre 2015, Nestlé, Mars et Hershey's visés par une plainte sur la traite des enfants, Dépêche AFP

³ Rapport du PCN sur la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE dans la filière textile-habillement, décembre 2013

⁴ L'Organisation Internationale du Travail (OIT) fêtera son centenaire en 2019, aussi en 2013, son directeur général Guy Ryder, a lancé une initiative en ce sens, « Initiative sur l'avenir du travail » avec 4 grandes conversations programmées : travail et société, des emplois décents pour tous, l'organisation du travail et de la production, la gouvernance du travail.

de mondialisation. Ce constat servira ensuite à un essai cartographique ou comment les multinationales se servent des prétendus avantages comparatifs des pays en développement pour optimiser leurs revenus et se jouer des garanties sociales offertes grâce aux syndicats libres. La présente étude entend enfin apporter des éclairages sur plusieurs questions essentielles : face aux limites patentées et prouvées de la RSE, quels seraient les outils efficaces afin de maîtriser les chaînes de valeurs ? En quoi l'OIT pourrait offrir un cadre juridique efficient ? Comment peut-on réactualiser le principe de solidarité dans la mondialisation ? C'est ce que va tenter de creuser cette étude.

I. Chaînes globales de valeur : anatomie de la mondialisation

A/ Le concept de la chaîne globale de valeur

La globalisation économique et financière issue du consensus de Washington⁵ du début des années 80 a pour « commandement » (Williamson⁶) la libéralisation des échanges entre les pays et la baisse de toute barrière douanière⁷ laissant une entière liberté d'action aux firmes multinationales. C'est ce précepte qui a présidé aux accords de Marrakech (1994) et à la création de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC), laissant loin derrière le rêve de l'Organisation Internationale du Commerce (OIC) et la Charte de la Havane qui avaient été pensées dans le prolongement de la Déclaration de Philadelphie de l'OIT⁸ :

« C'est dans cet esprit qu'a été adoptée, peu après ce discours de Roosevelt, la Déclaration de Philadelphie. Elle ne se contentait pas de réaffirmer la nécessité de la justice sociale à l'échelle internationale. Elle prétendait subordonner à la réalisation de cet objectif " tous les programmes d'action et mesures d'ordre économique et financier ". A cette fin, la Charte de La Havane, adoptée en 1948 mais jamais ratifiée, prévoyait la création d'une Organisation internationale du commerce (OIC), dont l'une des missions aurait été la réalisation des objectifs de plein emploi et de relèvement du niveau de vie, fixés par la Charte des Nations Unies. Ses statuts lui enjoignaient notamment de lutter contre les excédents aussi bien que contre les déficits des balances des paiements, de favoriser la coopération économique et non la concurrence entre les Etats, de promouvoir le respect des normes internationales du travail, de contrôler les mouvements de capitaux, d'œuvrer à la stabilité des cours des produits de base... En bref son rôle aurait été à peu près l'inverse de celui assigné à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) lors de sa création en 1994. ».

Notons qu'une Union internationale de compensation (UIC) aurait dû être créée afin d'émettre une monnaie mondiale destinée au commerce, le bancor.

Parallèlement au consensus de Washington et à la libéralisation des échanges, est apparu en 1985, le concept de chaîne globale de valeur. tiré de l'ouvrage du professeur Michael Porter, *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance* (traduit en France sous le titre : *L'avantage concurrentiel. Comment devancer ses concurrents et maintenir son avance*). Michael Porter est diplômé de Princeton et de Harvard. Il est professeur de stratégie d'entreprise à Harvard où il dirige aujourd'hui l'Institute for Strategy and Competitiveness. C'est une figure emblématique de la prestigieuse Harvard Business School (HBS), qui a pour mission de former les futurs dirigeants des plus grandes entreprises du monde. Il est également fondateur du « Monitor Group » et il est « consultant » pour plusieurs grandes entreprises (Procter & Gamble, Caterpillar). Les thèses de Porter sont enseignées de manière scrupuleuse dans la plupart des « *business schools* » et autres écoles de commerce à travers le monde.

Pour Porter, la chaîne de valeur est l'ensemble des étapes déterminant la capacité d'un domaine

⁵ Bernard Conte, *Le consensus de Washington*, Université Bordeaux 4, 2003
http://conte.u-bordeaux4.fr/Enseig/Lic-ecod/docs_pdf/Webconswash.pdf

⁶ John Williamson, A Short History of the Washington Consensus, article pour la Fundación CIDOB for a conference "From the Washington Consensus towards a new Global Governance," Barcelona, September 24–25, 2004.

⁷ Outre cette libéralisation des échanges, le Consensus de Washington aura pour mantra la privatisation des Services Publics, la déréglementation des garanties du droit de travail, l'austérité budgétaire.

⁸ Alain Supiot, Conférence d'ouverture du XXIème Congrès de la Société internationale de droit du travail et de la Sécurité Sociale (Le Cap, 15-18 septembre 2015)

d'activité stratégique, d'une entreprise ou d'une organisation à obtenir un avantage concurrentiel. Ces étapes correspondent aux services de l'entreprise ou de manière arbitraire aux activités complexes imbriquées qui constituent l'organisation.

La chaîne de valeur peut se définir comme l'étude précise des activités de l'entreprise afin de mettre en évidence ses activités clés, c'est-à-dire celles qui ont un impact réel en termes de coût ou de qualité et qui lui donneront un avantage concurrentiel.

Pour Michael Porter, on peut distinguer parmi les activités impliquées dans la chaîne de valeur :

- les activités principales : celles qui concourent directement à la création matérielle et à la vente du produit ;
- les activités de soutien ou support : celles qui viennent en appui de l'activité principale et forment l'infrastructure de la firme.

Concernant sa chaîne de valeur, l'entreprise doit :

- d'abord faire un diagnostic de l'avantage concurrentiel en identifiant la totalité de la chaîne de valeur permettant d'être compétitif dans le secteur ;
- cerner les atouts que la firme possède sur chaque activité et déterminer celles qui permettent de créer le plus de valeur pour le client. Elle doit permettre d'affecter à chaque activité des coûts spécifiques.
- tenir compte également que la performance globale dépend autant de la performance de chaque activité que de la performance des liaisons qui existent entre les activités.

C'est donc un outil d'optimisation et d'analyse valeur/coût qui peut être sujet à caution dans la mesure où la valeur interprétative est forte, un instrument où l'analyse humaine subjective est bien présente.

On peut décomposer la chaîne de valeur en plusieurs étapes selon Porter afin de déployer son avantage compétitif et d'évaluer les coûts qu'occasionnent les différentes activités. Ainsi, neuf pôles peuvent être identifiés : cinq activités de base et quatre activités de soutien. Les activités de soutien peuvent affecter une ou plusieurs activités de base.

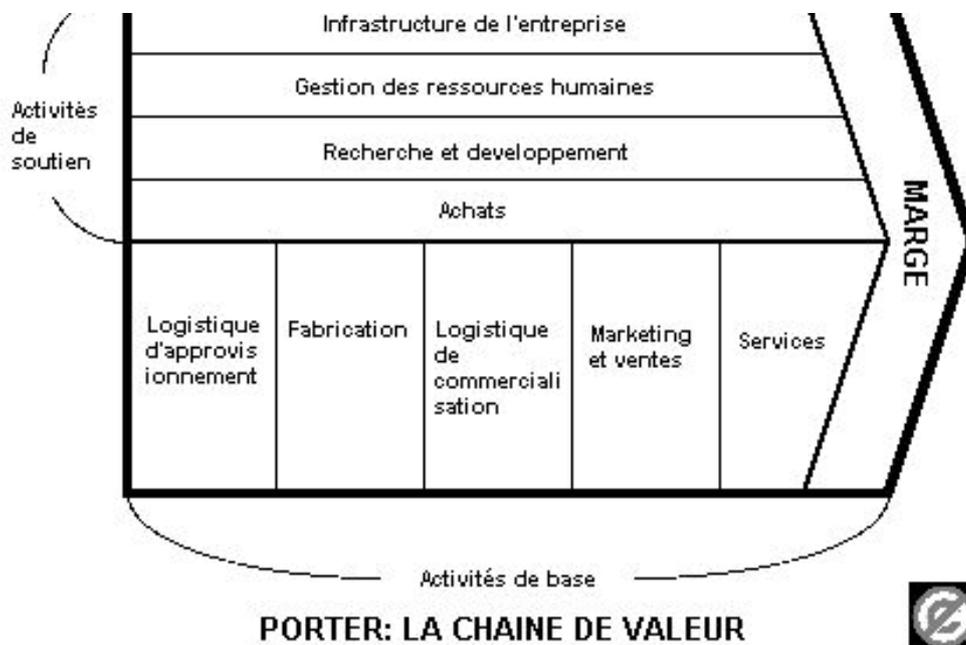
Les activités de base :

- Logistique d'approvisionnement (réception, stock et distribution des matières premières),
- Fabrication (transforme la matière première en produits finis),
- Logistique de commercialisation (collecte, stock et distribue le produit fini au client),
- Le marketing et la vente (permettent au consommateur de connaître et d'acheter le produit fini),
- Les services (regroupent tout ce qui permet d'augmenter et de maintenir la valeur du produit (installation, réparation...)).

Les activités de soutien :

- Infrastructure de l'entreprise (regroupe tous les services nécessaires à une entreprise : administration, finances, contrôle de la qualité, planification...),
- Gestion des ressources humaines qui se retrouve aussi dans toutes les activités de base,
- Recherche et développement (utiles pour toutes les activités car toutes les activités nécessitent des technologies (savoir-faire, innovation...)),
- Les achats (permettent aux activités de base d'acquérir les diverses ressources dont elles ont besoin).

On notera que « la force de travail » ou les forces productives n'apparaissent nulle part dans le modèle de Porter, si ce n'est dans l'aspect « Gestion des Ressources Humaines ». C'est pourtant un élément essentiel afin de comprendre la chaîne de valeur.



Les entreprises, s'appuyant sur ce modèle, cherchent donc à faire des gains de compétitivité et à maximiser leurs profits sur plusieurs segments d'activité de base et de soutien dans leur chaîne de valeur, en la décomposant à l'extrême à l'échelle de la planète dans une sorte de « terrain de jeu », ce sont les chaînes globales de valeur.

Cette décomposition de la chaîne de valeur par les entreprises a entraîné une véritable fragmentation du processus de production. Paul Krugman considère, à travers l'expression "*Slicing the value chain*", que la décomposition internationale de la chaîne de valeur est l'un des quatre faits stylisés les plus importants du commerce mondial actuel⁹.

⁹ Paul Krugman , "Growing World Trade: Causes and Consequences", Brookings Papers on Economic Activity, 1995.

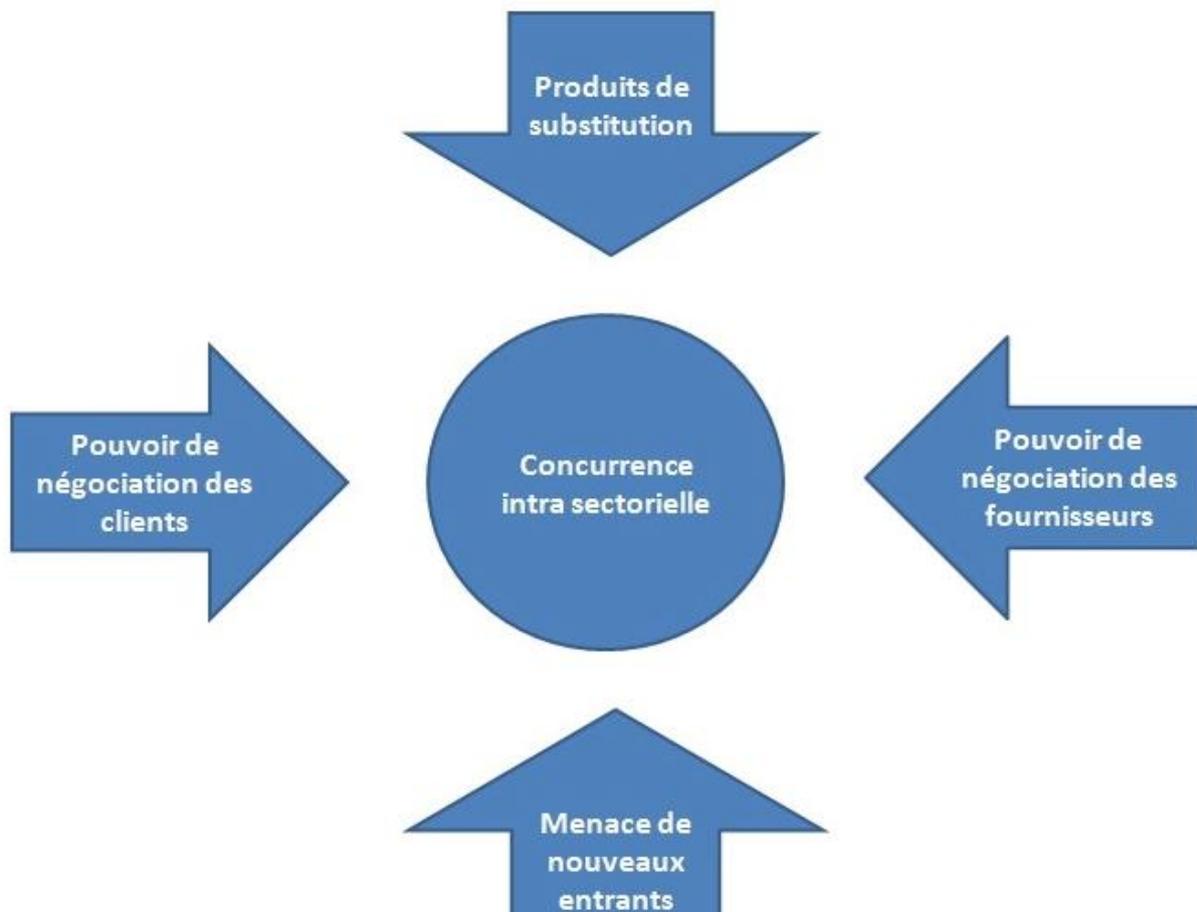
Pour autant, Krugman ne fait pas siennes les théories de Porter qui épousent à merveille le libre-échange et les théories de David Ricardo sur les avantages comparatifs, et considère que « *le libre-échange total est intenable* ».

Avec son concept de chaîne de valeur, Porter déclare ainsi qu'« *une firme se différencie de ses concurrents quand elle parvient à acquérir une caractéristique unique à laquelle les clients attachent de la valeur* ». Ainsi, l'entreprise multinationale moderne se fonde par un recours systématique à l'externalisation et à la sous-traitance, battant en brèche les anciens modèles basés sur l'intégration et redéfinissant le périmètre de l'entreprise traditionnelle.

Dans son cours au Collège de France de 2015/2016 « Justice sociale internationale », Alain Supiot a pointé cette segmentation extrême qui n'a, au final, que de la valeur pour l'actionnaire. Ce qui induit le recentrement des entreprises sur leur "cœur de métier", le reste étant sous-traité ou délocalisé : dans la chaîne de valeur, l'entreprise-mère se réserve les fonctions de pilotage, de fixation des objectifs, de coordination. Cette dernière, dans son nouvel écosystème, possède un ensemble de satellites (sous-traitants, prestataires ...) lui prêtant allégeance, notamment via le lien de dépendance économique.

En complément de l'outil d'analyse via la chaîne de valeur, Porter a créé un nouveau paradigme de la concurrence ne la limitant pas à un affrontement sur les prix et les produits. L'entreprise, toujours selon Porter, doit se doter d'une stratégie de long terme basée sur une analyse de la structure de son secteur, c'est le « mantra » des « cinq forces » enseigné à tous les étudiants en commerce et pratiqué par la plupart des consultants. Ces cinq composantes déterminent ainsi l'intensité de la concurrence soit :

- le pouvoir de négociation des clients,
- le pouvoir de négociation des fournisseurs,
- la menace des produits ou services de substitution,
- la menace d'entrants potentiels sur le marché,
- l'intensité de la rivalité entre les concurrents.



Source : wikipedia (libre de droit)

On observera que pour que l'entreprise puisse développer une stratégie sur le long terme et donc se développer sur le temps lent, celle-ci devrait rompre avec les logiques actionnariales et financières du ROE (*return on equity*).

Certains auteurs européens comme Frédéric Frery (professeur à l'ESCP) ajoutent une 6^e force¹⁰, soit les pouvoirs publics, mais Michael Porter s'y oppose au nom du « non interventionnisme » de l'Etat.

On pourrait également opposer au modèle de Porter le fait que c'est un modèle très marqué par la stratégie des « leaders » des années 90 ne prenant pas en compte les multinationales disruptives, c'est à dire les multinationales basées sur les « innovations agressives » de type Uber, et de taille plus petites ne respectant les préceptes de Porter et que l'on trouve plutôt dans les entreprises liées à l'innovation et au NTIC.

Il n'en demeure pas moins que les théories de Porter restent massivement enseignées et pratiquées

¹⁰ http://www.xerfi-precepta-strategiques-tv.com/emission/Frederic-Frery-Cette-6eme-force-repudiee-par-Michael-Porter_2777.html

notamment à l'OCDE via son Secrétaire Général Angel Gurría. D'aucuns, comme Kantola et Seeck¹¹ de London School of Economics ont avancé le terme de « consultocrate » pour désigner l'influence de Porter, non seulement sur les entreprises, mais également au sujet du *soft power* qui l'exerce auprès des gouvernements ou de la Commission européenne via les modes managériaux et les approches néolibérales de la compétitivité qui sont les siennes. Kantola et Seeck écrivent ainsi :

« Les travaux de Michael Porter sur la compétitivité nationale peuvent être compris comme un mode de gestion, diffusé et distribué dans la politique. Porter a habilement développé une théorie de la compétitivité nationale et à travers la méthode d'étude de cas, transformé en un produit vendable : une solution de gestion des problèmes politiques. En outre, son travail a été commercialisé comme un package attrayant à l'échelle mondiale qui offre de nouvelles solutions aux problèmes des Etats-nations à survivre dans l'économie mondiale. Ainsi Porter a travaillé comme un compositeur se développant habituellement de manière rhétorique, qui, dès le départ, a promu la construction d'une croyance selon laquelle une nouvelle doctrine est nécessaire, et par la suite offre une solution à la mode à ce besoin. »

Le sociologue Will Davis¹² critique également en creux l'approche de Michael Porter et l'assimile « à une vision néo-mercantiliste de la nation avec le jeu économique mondial, mais contrairement au mercantilisme originel, il est toujours en faveur du marché et des frontières ouvertes (...) Ce qui est intéressant à voir est la façon dont un Etat peut accumuler des formes avantageuses de capital culturel, humain et de capital social de telle sorte qu'ils attireront diverses formes d'investissements étrangers directs et des individus entreprenants et ainsi de suite. Ce qui me passionne à propos de Porter et de la stratégie de l'entreprise, ce qui traverse également le travail du Forum économique mondial et d'autres groupes de réflexion comme ça, est qu'ils essaient de ré-imaginer l'état, la branche exécutive du gouvernement, et de la nation, d'une manière entrepreneuriale. ».

David Cameron, Premier Ministre du Royaume Uni, est en quelque sorte un disciple de Porter. A travers un discours resté célèbre¹³, il a avancé le concept très porterien du « global race » sorte de retour d'un darwinisme social mais au niveau des nations. Les avantages comparatifs et le discours sur le libre échange couplé à l'analyse de la chaîne de valeur nous amènent donc à dresser, dans une deuxième partie, un état des lieux ou cartographie des chaînes globales de valeur à travers le monde.

¹¹ Kantola, Anu and Seeck, Hannele (2011) Dissemination of management into politics: Michael Porter and the political uses of management consulting. *Management learning*, 42 (1). pp. 25-47. ISSN 1350-5076

¹² <http://www.theoryculturesociety.org/interview-william-davies-and-nicholas-gane-on-neoliberalism/>

¹³ Discours au Parti Conservateur 9 octobre 2012.

B/ Chaînes globales de valeur / chaînes d'approvisionnement : essai cartographique

La carte et le territoire, le libre-échange, la globalisation financière et l'avènement de l'analyse par la chaîne de valeur ont conduit à une véritable balkanisation des processus de production.

Sur le papier, pour l'OMC comme pour l'OCDE, le libre échange, l'interconnexion des économies et les chaînes mondiales de valeur contribuent à la croissance et la prospérité de tous. La question des chaînes mondiales de valeur s'est même invitée au Sommet du G20 de Los Cabos en juin 2012, dans lequel les chefs d'Etat ont rappelé « *l'importance des chaînes régionales et mondiales de valeur, en reconnaissant leur rôle dans la promotion de la croissance économique, de l'emploi et du développement ; et en mettant l'accent sur le besoin de renforcer la participation des pays en développement dans ces chaînes* ». Les pays du G20 ont souhaité qu'une attention accrue soit portée sur « *l'analyse du fonctionnement des chaînes de valeur mondiales et de leur relation avec le commerce et les flux d'investissements, le développement et l'emploi* ». En septembre 2014, les ministres du Travail du G20 ont déclaré que l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail était une priorité urgente et se sont engagés à prendre des mesures afin de « *promouvoir des pratiques responsables dans les chaînes d'approvisionnement afin d'améliorer la sécurité et la santé au travail* ».

En outre, la CNUCED estime qu'environ 80% des échanges commerciaux mondiaux sont liés aux réseaux de production internationaux des multinationales ; et, selon l'OCDE et l'OMC, quelque 60-80 % du commerce mondial passent par des chaînes d'approvisionnement mondiales.

En réalité, la situation des échanges, de l'emploi, des conditions de travail et des questions sociales est beaucoup moins reluisante selon le Rapport Emploi et Question Sociales dans le Monde de l'Organisation Internationale du Travail, paru en janvier 2016¹⁴ et qui présente également des tendances régionales et par pays.

D'une manière générale, l'économie mondiale montre des signes de faiblesses avec un ralentissement des échanges qui ne fait que continuer depuis la crise de 2008 :

« Le ralentissement persistant de l'économie est induit par l'atonie des pays émergents et en développement. L'économie chinoise connaît un réel fléchissement de son activité. Ce manque de dynamisme, associé à d'autres facteurs, a participé à la forte baisse des prix des produits de base, notamment ceux liés à l'énergie. Cette baisse a eu des incidences sur les exportateurs de produits de base des grandes économies émergentes, comme le Brésil et la Fédération de Russie, qui sont entrés dans une phase de récession. Les avantages qu'ont pu en retirer les importateurs nets de produits de base n'ont pas été suffisants pour compenser les pertes subies par les exportateurs. Le commerce mondial qui se développait, en règle générale, deux fois plus vite que l'économie mondiale, s'accroît désormais au même rythme, voire à un rythme moindre, que la croissance mondiale, et c'est là un autre signe de l'apathie de l'économie. »

Ce ralentissement de l'économie a ainsi généré une nouvelle augmentation du chômage dans le monde. En 2015, le chômage touchait quelque 197,1 millions de personnes – soit près d'un million de

¹⁴ Rapport Emploi et questions sociales de l'OIT, Genève, Janvier 2016

plus que l'année précédente et plus de 27 millions de plus qu'avant la crise. Cette augmentation du nombre de chômeurs en 2015 provient essentiellement des pays émergents et en développement. L'OIT prévoit un accroissement de 3,4 millions de chômeurs supplémentaires dans le monde mais également un sinistre renouveau du travail vulnérable et précaire. Cette situation présente donc un risque et peut être facteur de troubles sociaux.

Le chapitre 5 de ce rapport dresse un tableau beaucoup moins idyllique des chaînes globales de valeurs ou chaînes d'approvisionnement mondiales que ne le laisse penser les travaux de l'OCDE. Selon l'OIT, en 2013 près de 453 millions de personnes occupaient un emploi en lien avec les chaînes globales de valeur contre 296 millions en 1995. Il est ainsi estimé que près d'un emploi sur cinq dans le monde est lié aux chaînes d'approvisionnement dans les pays du Nord comme dans ceux du Sud (hors travail informel). Ces chiffres sont basés sur une méthodologie spécifique de l'OIT, d'autres chiffres avancés par l'économiste Timmer et d'autres, avançaient le nombre de 885 millions de travailleurs concernés par les chaînes de valeur en 2008 ¹⁵.

Encadré 1: Chaînes globales de valeur ou chaînes d'approvisionnement mondiales ?

Le débat sur les chaînes globales de valeur (*global value chain*) et chaînes globales d'approvisionnement (*global supply chain*) recoupe grosso modo les mêmes problématiques, à une nuance près.

Les chaînes d'approvisionnement désignent la planification et la gestion de toutes les activités d'approvisionnement, de sourcing et de conversion, ainsi que toutes les activités de gestion de la logistique. Elle inclut également, cela est important, la coordination et la collaboration avec des partenaires. Il peut s'agir de fournisseurs, de fournisseurs de services de tierce partie, d'intermédiaires et de clients. Fondamentalement, la gestion de la chaîne d'approvisionnement intègre la gestion de l'approvisionnement et de la demande dans, et entre, les entreprises.

La gestion de la chaîne d'approvisionnement est une fonction intégrante qui a comme responsabilité primaire d'établir un lien entre les fonctions principales des entreprises et les procédés opérationnels dans, et entre, les entreprises selon un modèle d'affaires cohérent et de haute performance. Cela inclut toutes les activités de gestion de la logistique mentionnées plus haut, les opérations manufacturières et la direction de la coordination des procédés et des activités, dans, et entre, la commercialisation, la vente, la conception du produit, le financement et la technologie de l'information.

Cette porosité entre les termes de chaîne de valeur et chaîne d'approvisionnement pose donc problème. Pour le professeur Coulibaly, Ousmane, PRONAF (FIDA-IITA); IITA Cotonou Benin¹⁶ :

« Une ligne claire de délimitation absolue n'est pas possible, cependant on peut affiner des définitions pour mieux éclairer nos analyses. A ce titre la chaîne de valeur est plus GLOBALE et décrit toutes les activités de création de valeurs ajoutées et les systèmes d'approvisionnement en produits et services des intermédiaires et consommateurs. Elle commence avec l'approvisionnement en intrants et termine avec la satisfaction de la demande des consommateurs. Elle prend en compte des interactions verticales, horizontales; la gouvernance; le renforcement de capacité des acteurs et les impacts des valeurs ajoutées créées sur le genre; les communautés et individus à des échelles variées.

¹⁵ Marcel P. Timmer, Abdul Azeez Erumban, Bart Los, Robert Stehrer and Gaaitzen J. de Vries, *Slicing Up Global Value Chains*, the Journal of Economic Perspectives, Vol. 28, No. 2 (Spring 2014), pp. 99-118

¹⁶ Ousmane Coulibaly, contribution au forum FIDAFRIQUE sur les chaînes de valeurs de 2010,

Elle analyse l'allocation des ressources et des revenus dans sa globalité autour d'un produit ou des services.

La supply chain' est beaucoup plus focalisée sur la LOGISTIQUE et les PROCEDURES de production et de livraison d'un produit final ou d'un service aux utilisateurs. L'objectif de cette chaîne est plus restreint et se focalise sur l'efficacité (réduction des coûts de transaction y compris les coûts/pertes liés à la corruption; des blocages administratifs; des coûts de transport et de distribution). Le client ou consommateur doit être satisfait à moindre coût.

Donc la supply chain' est une composante de la chaîne de valeur et traite plus de l'efficacité de la logistique qui sous-tend la chaîne de valeur qui est beaucoup plus globale dans ses liaisons horizontales et verticales plus les autres composantes citées plus haut. »

La chaîne d'approvisionnement est donc un élément, certes important, si ce n'est le plus important dans le « système » chaîne de valeur.

Pour autant, il est possible de dire que les travailleurs impliqués dans les chaînes de valeur sont en phase de décroissance. Ainsi, si pour l'OIT, il y a eu un accroissement de 160 millions de travailleurs impliqués dans les chaînes de valeur entre 1995 et 2008, principalement dans les pays en voie de développement, il y a eu en revanche entre 2008 et 2013 une perte de 44 millions d'emplois dans les chaînes de valeur due à la crise. On en revient au ralentissement du commerce et à la destruction d'emplois liés à la crise et au fait que depuis 2008, la situation économique des pays en développement et de l'UE paraît plus que jamais fragile.

Une tentative de cartographie par pays et par secteur des chaînes d'approvisionnement relève de la gageure, en partie notamment parce que les maisons mères tiennent parfois secrets leurs « pays sources », qui dans leur stratégie des chaînes de valeur sont des pays à faible gouvernance avec des droits de douanes faibles et une main d'œuvre à bas coût. Les multinationales s'installent en priorité souvent via les zones économiques spéciales de ces pays, qui sont des zones de non droit où les conventions de l'OIT, le droit syndical et à la négociation collective ne sont pas reconnus.

Encadré 2: Les zones économiques spéciales / zones franches d'exportation ou le cauchemar de la mondialisation

En raison de l'importance que les ZFE revêtent dans le contexte de la mondialisation, le BIT en suit l'évolution depuis plus de vingt ans. Ces zones se présentent sous de multiples formes. Il peut s'agir de zones franches, de zones économiques spéciales, d'entrepôts sous douane, de ports francs ou de maquiladoras. Le BIT les a définies comme étant « *des zones industrielles offrant des avantages spéciaux, ayant pour vocation d'attirer des investisseurs étrangers et dans lesquelles des produits importés subissent une transformation avant d'être exportés ou réexportés.* »

Un document de travail de l'OIT de 2008¹⁷ mentionne le chiffre de 3500 zones franches d'exportation dans le monde, présentes aussi bien dans les pays industrialisés que dans les pays en développement, y compris dans les pays encore idéologiquement réticents au capitalisme comme la Corée du Nord. L'expression zone franche désigne les Zones Franches destinées à l'Exportation (ZFE) qui regroupent les zones franches industrielles et/ou de services des pays en développement

¹⁷ William MILBERG et Matthew AMENGAL, *Développement économique et conditions de travail dans les zones franches : un examen des tendances*, Document de travail, Genève, OIT, 2008, 82 p.

(*export processing zones*), les zones franches dites commerciales (*free trade zones* ou *foreign trade zones*) des pays industrialisés et parfois les zones économiques spéciales (*special economic zones*) des pays d'Asie. Les définitions des zones franches s'accordent sur le caractère d'enclave de certains espaces de l'État soumis à un régime juridique et administratif particulier.

La Confédération syndicale internationale, dans un rapport sur les zones franches au Maroc datant de 2012¹⁸, considère ainsi qu'« *au cours des dernières décennies, les zones franches d'exportation ont connu une croissance rapide dans les pays en développement. Ces zones regroupent des entreprises tournées vers l'extérieur auxquelles l'Etat accorde un certain nombre d'avantages. Ce succès est le fruit d'une convergence d'intérêts : de nombreux pays en développement se sont convertis à une politique de croissance par l'exportation et ont cherché à attirer les investissements étrangers, tandis que les entreprises des pays industrialisés produisant des biens intensifs en main-d'œuvre ont localisé une proportion croissante de leurs activités dans les pays en développement afin de réduire leurs coûts.*

On estime que le nombre de pays qui utilisent des ZFE est passé de 116 en 2002 à 130 en 2006, alors qu'il était seulement de 25 en 1975. Ces 130 pays gèrent 3500 ZFE, qui emploient 66 millions de personnes. La Chine est, de loin, le principal pays dans lequel l'activité des ZFE s'est développée. La région MENA compte 73 zones franches de ce type et 17 pays de la région ont déjà un type de zone franche ou sont en train d'en installer. »

Cette politique d'attraction et de « compétitivité » se fait le plus souvent au détriment des droits fondamentaux et des conventions de l'OIT. Aussi, la Confédération syndicale internationale (CSI) suit de très près les zones franches et autres zones économiques spéciales via des rapports sur le respect des normes fondamentales du travail que ce soit pour le Maroc, le Nigeria, les Philippines, le Salvador, l'île Maurice, le Mozambique ou bien le Bangladesh. Notons que depuis 2008, l'OIT n'a pas fait de nouveau recensement des zones franches d'exportation et zones économiques spéciales.

Le phénomène de l'intégration dans les chaînes d'approvisionnement est bien connu pour l'Asie (ASEAN et Inde), d'une part parce que le processus de globalisation s'est d'abord porté en Asie au détour des années 80 et d'autre part auprès du grand public suite aux nombreux scandales liés à l'industrie textile, au premier rang duquel celui du Rana Plaza en avril 2013 au Bangladesh qui a coûté la vie à plus de 1130 personnes. Cette catastrophe combinée avec l'appréciation du dollar par rapport à l'euro, la chute des prix du pétrole, les nouveaux accords douaniers et l'évolution des salaires, semblent pousser les donneurs d'ordres et les entreprises multinationales à modifier leurs chaînes d'approvisionnement dans le textile. Avec 39% du marché, la Chine reste de loin le premier exportateur mondial de vêtements, mais perd du terrain, notamment du fait de la hausse des salaires (entre 188 et 300 euros) et de la montée du fait de grève. Viennent ensuite, le Bangladesh (5%), puis l'Inde et le Vietnam (4%). A cette liste, d'autres « sourcing » arrivent en force. En effet, le Vietnam, le Cambodge et la Birmanie se voient plus compétitifs dans leurs exportations sur le marché européen. L'ensemble de ces pays possède un salaire minimum très bas (80 euros pour le Bangladesh, 60 euros pour la Birmanie) et une main d'œuvre principalement féminine avec de nombreuses atteintes à la liberté syndicale. On peut également ajouter à cela la forte présence du Pakistan, notamment en ce qui

¹⁸ Zones franches, droits des travailleurs et stratégies syndicales MAROC, Etude éditée en collaboration avec CSI, CSI Afrique, BIT ACTRAV, Novembre 2010

concerne le linge de maison.

Outre la filière textile, l'Asie est également connue pour être « l'atelier du monde » et notamment dans le domaine électronique/ informatique. Les scandales FoxConn, Pengatron liés à Apple, ont mis en lumière les dures conditions de travail dans cette filière en Chine côtière. On connaît beaucoup moins le fait que la filière électronique, celle de nos portables et de nos objets connectés, est très présente désormais ailleurs. Dans un dossier, la fédération syndicale IndustriALL indiquait en mai 2014 ¹⁹ que « *la Chine, autrefois au centre de la production mondiale d'électronique, est en train de perdre ce rôle au profit de l'Asie du Sud Est et de l'Inde. Les multinationales délocalisent leur production vers les pays de l'ASEAN comme la Malaisie, l'Indonésie, les Philippines, le Vietnam ainsi que l'Inde, où les salaires des ouvriers des manufactures sont inférieurs à ceux pratiqués en Chine (...), 62% des TV (LCD, LED), 70% des semi-conducteurs, 76% des systèmes de navigation, 86% des portables et smart phones et 100% des appareils photos et caméras numériques sont fabriqués en Asie.* ». Une entreprise comme Samsung emploie ainsi plus de 100 000 personnes au Vietnam !

Le mastodonte indien quant à lui se trouve au centre de plusieurs chaînes d'approvisionnement, que ce soit celles de l'électronique des TIC et de l'informatique, du textile et du cuir mais également des produits pharmaceutiques (principalement les médicaments génériques).

L'Asie fait donc figure de « laboratoire » de la mondialisation en matière de chaînes d'approvisionnement. Pour autant, il existe une nouvelle pièce du terrain de jeu mondial des chaînes d'approvisionnement, l'Amérique latine. Le Brésil, géant du continent, est bien sûr le pays le mieux intégré dans les chaînes d'approvisionnement. Ces dix dernières années, les principales exportations brésiliennes comme le bois, les oranges, le soja, le coton, le sucre, l'éthanol, la viande de bœuf et l'huile de palme ont parfois mis le Brésil sur le devant de la scène notamment pour des questions d'accaparement des terres ou de conditions de travail pour les travailleurs agricoles. Le Brésil est également intégré dans la chaîne d'approvisionnement du secteur textile (Zara) tout comme le Mexique, le Salvador, le Costa Rica ou le Nicaragua avec le phénomène des maquiladoras, ces usines situées dans les zones franches d'exportation qui approvisionnent le marché nord américain en textile habillage.

Les autres nations d'Amérique latine sont intégrées dans les chaînes d'approvisionnement via le secteur agricole que ce soit la viande de bœuf (Argentine et Uruguay), le Quinoa (Pérou et Bolivie), le maïs (Argentine). La filière extractive et hydrocarbure est également présente en Amérique latine notamment au Mexique, au Venezuela et au Pérou. A noter que la filière automobile, Honda ou Nissan commence à s'installer en Amérique latine via le Mexique.

L'Amérique latine peut faire figure de nouvel eldorado pour les multinationales qui souhaitent optimiser leurs chaînes de valeur ; pour autant, la faiblesse des infrastructures, le manque d'investissement et l'insécurité empêchent le continent de s'insérer pleinement dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Pour ce qui concerne l'Europe, l'Asie Centrale et l'ex URSS, s'il est connu que les Pays d'Europe Centrale et Orientale (PECO) sont intégrés dans la chaîne d'approvisionnement de l'automobile, de l'équipement automobile et des machines outils (Roumanie, Slovaquie, Ukraine), on sait moins que ces pays se

¹⁹ Industrie de l'électronique, syndiquer et se battre contre l'emploi précaire, dossier IndustriALLdu 19 mai 2015

spécialisent aussi dans le textile et la confection. Ainsi, Roumanie, Ukraine, Bulgarie, Croatie, Slovaquie, Géorgie, Macédoine, Bosnie-Herzégovine, Moldavie, plus la Turquie sont en train de rentrer peu à peu dans les chaînes d'approvisionnement textile et chaussures de grandes marques comme Adidas. A noter, notamment pour la Turquie, les problématiques du coton issu des zones de conflit (Syrie) qui transite par ses filières textile. On assiste également à un retour du textile et de la confection du Portugal dans les chaînes d'approvisionnement autour de la région de Braga mais également en Espagne, ces deux pays, éprouvés par l'austérité et la crise reviennent comme pays sources en confection en partie à cause du travail illégal et informel réalisé dans les maisons par les femmes (particulièrement en Espagne).

Nous ne reviendrons pas ici, sur l'insertion des pays du G7 dans les chaînes d'approvisionnement mondiales car cette question pourrait faire l'objet d'une étude entière. Néanmoins, force est de reconnaître que la France et l'Italie ont vu leurs bases productives (en particulier dans le textile pour le nord de la France et de l'Italie) fortement atteintes, plus ou moins victimes d'une part de la politique commerciale de la Chine, mais surtout de la politique de dévaluation salariale de l'Allemagne et de sa politique à l'export agressive des machines outils et des voitures haut de gamme, aidée en cela par le recours aux forces productives des PECO. Les USA, eux, depuis la crise de 2008, semblent vouloir reconquérir une nouvelle force industrielle, à grands renforts de mesures néoprotectionnistes. Le Royaume Uni a lui abandonné son industrie manufacturière au profit de celle de la finance et enfin le Japon, placé dans les domaines à haute valeur ajoutée a vu son insertion dans les chaînes d'approvisionnement quelque peu bousculé par la catastrophe de Fukushima.

Pour finir, il convient de parler de l'Afrique, continent en croissance (près de 4,2% en 2015), qui commence à jouer un rôle majeur dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et ce, poussée, par les recommandations de la Banque mondiale et les investissements directs étrangers (notamment chinois). Dans le dernier rapport, Les chaînes de valeur mondiales et l'industrialisation de l'Afrique²⁰, l'OCDE, la Banque africaine de développement et la CNUCED considèrent que l'Afrique bénéficie de dotations intéressantes, mais que ses capacités productives et infrastructures intérieures la freinent dans son intégration dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Pour ce rapport, « les activités se cantonnent souvent à l'assemblage de produits importés car de nombreux pays d'Afrique ne disposent pas encore des capacités de production et d'innovation ni de la connectivité aux marchés requis pour devenir des plateformes majeures pour la fabrication de composants ou la distribution mondiale (l'Afrique du Sud et le Maroc font à cet égard figure d'exception car ils endossent partiellement ces rôles dans l'industrie automobile). »²¹.

Par conséquent, un pays comme la Côte d'Ivoire participe à des chaînes de valeur mondiales « d'une multitude de produits agroalimentaires (huile de palme, anacarde, ananas, banane) et agro-industriels à forte demande régionale ou mondiale. Le pays est un fournisseur mondial incontournable pour le cacao (40 % de la production mondiale), le café (300 000 tonnes par an) et le caoutchouc (256 000 tonnes en 2012). Ces produits sont exportés sous forme brute ou après une première transformation en produits intermédiaires. Ils attirent de grands groupes mondiaux tels que Cargill, Michelin, Olam,

²⁰ BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT, CENTRE DE DÉVELOPPEMENT DE L'ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT, *Les chaînes de valeur mondiales et l'industrialisation de l'Afrique, perspectives économiques en Afrique 2014* ;

²¹ Ibid

Nestlé, Unilever, etc. »²². Notons que cette chaîne de valeur du cacao en Côte d'Ivoire s'est retrouvée au cœur d'un scandale avec Nestlé sur la question du travail des enfants en 2015 (cf introduction).

L'Égypte, à grands renforts de zones franches d'exportations, est devenue spécialiste dans les télécommunications ; Vodafone, Microsoft, Intel, Orange s'y sont installés afin de développer des produits liés aux TIC. On peut ajouter à cela une forte production textile dans les zones franches, Marks & Spencer, Levi Strauss, Calvin Klein, Pierre Cardin et Tommy Hilfiger sont quelques-unes des marques internationales qui produisent en Égypte. Toujours en ce qui concerne le textile, on observe un retour des multinationales, notamment européennes vers le « proche import » c'est à dire vers la Tunisie (région de Monastir) et le Maroc.

Par ailleurs, l'Éthiopie, depuis cinq années, tente d'attirer les investisseurs dans le textile et l'habillement, le cuir et les produits du cuir, ainsi que l'agroalimentaire. Les investissements directs étrangers (IDE) dans ces secteurs, notamment dans les parcs industriels, affluent. Plusieurs multinationales se disputent une place dans les nouvelles zones industrielles développées par l'Etat, qui sont en cours d'établissement à Addis-Abeba et dans d'autres régions du pays. Une vingtaine de sociétés étrangères s'implantent dans la zone industrielle de Bole Lemi, à la périphérie d'Addis-Abeba, la première de son genre construite par l'Etat éthiopien, notamment H&M et plus récemment le groupe français Décathlon.

Le Gabon semble plus spécialisé, outre la filière extractive et hydrocarbure, dans le bois. La filière extractive en Afrique (minerais, pétrole...), qui est à l'origine de nombreuses atteintes aux droits fondamentaux, de telle sorte qu'une proposition de directive ambitieuse est longtemps été à l'étude sur proposition du Parlement Européen²³ et qu'un Guide a été rédigé à l'OCDE sur ce thème²⁴. Gabon, Mali, Sierra Léone, Botswana, Liberia, République Démocratique du Congo (notamment pour le Cobalt), l'ensemble de ces pays sont concernés par les problématiques de la filière extractive où les multinationales font parfois fi des conflits qui sévissent dans la région.

Le Cameroun et l'Algérie sont dans les chaînes de valeur des hydrocarbures mais également dans celui de l'agroalimentaire pour le Cameroun dans celui de l'huile de palme.

La Gambie, outre le tourisme, est l'un des principaux exportateurs de noix de cajou. Le Ghana avec un accord commercial conclu en vertu de l'AGOA a relancé au début des années 2000 la filière ghanéenne du vêtement, qui exporte à l'attention des gros détaillants américains des chemises, des pantalons et des uniformes. Le problème énergétique du Ghana a néanmoins compromis la filière et le Ghana tente de relancer l'industrie légère là-bas.

Le Kenya constitue l'un des pays africains les plus intégrés dans les chaînes de valeur mondiales, notamment dans la floriculture (les fameuses roses du Kenya), le textile, le cuir, la construction automobile, la transformation intermédiaire et finale, l'industrie musicale et le tourisme. Il est évident que ce pays se situe au bas de la chaîne de valeur, car ses exportations se composent en grande partie

²² Ibid

²³ Cette proposition de directive du Parlement européen, portée par la députée belge Maria Arena prévoyait l'adoption d'un mécanisme contraignant pour certains minerais issus des zones de conflit afin de ne pas financer des groupes armés. Celle-ci a été rejetée en commission par les eurodéputés. Qui lui préfèrent une auto certification peu ambitieuse, dont certains minerais seraient de surcroît exclus. Encore un bel exemple de lobbying au parlement européen.

²⁴ Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, décembre 2011

de matières premières (café, thé, produits animaux, etc.) à faible teneur en valeur ajoutée.

Le Lesotho semble lui se spécialiser dans l'élevage, le textile et l'habillement en fournissant notamment l'Afrique du Sud en vêtements. Certains grands groupes de textile occidentaux se sont également installés au Lesotho.

L'Afrique du Sud, qui constitue vraisemblablement le seul pays pleinement intégré dans les chaînes de valeur mondiales : secteur extractif, commerce de détail, secteur financier, secteur automobile (comme pour le Maroc), est souvent considérée comme la locomotive du développement en Afrique.

Ainsi : « Le secteur manufacturier affiche le niveau le plus élevé de participation aux chaînes de valeur mondiales et régionales, et l'agriculture le niveau le plus faible. La construction de véhicules occupe la première place pour la valeur ajoutée étrangère incorporée dans les exportations, ce qui reflète la structure des activités automobiles menées en Afrique, qui s'inscrivent dans le cadre de pôles d'assemblage pour les réseaux de production des grands groupes automobiles. C'est le cas principalement en Egypte, au Maroc et en Afrique du Sud. Les autres activités manufacturières de niveau technologique moyen à élevé opérées en Afrique suivent une structure analogue, étant donné la forte teneur en valeur ajoutée étrangère incorporée dans les exportations de machines électriques et de produits métalliques. Bien que leur part recule, les mines et carrières constituent le secteur affichant la plus forte valeur ajoutée étrangère dans les exportations africaines en valeur absolue, et sont suivies par les produits pétroliers, chimiques, et minéraux non métalliques. »

Nous terminerons enfin par le « géant » du Nigeria, terre à la fois de ressources immenses (hydrocarbures, agroalimentaire) et lieu de naissance de la première multinationale africaine, le Dangote Group, qui possède également la deuxième industrie cinématographique du monde, le « Nollywood », sans conteste le deuxième pays le plus dynamique d'Afrique, mais qui pâtit de l'instabilité politique de la zone (Boko Haram).

L'Afrique commence donc à peine à s'insérer dans les chaînes globales d'approvisionnement, mais il est essentiel de surveiller ce continent, puisque déjà, outre les scandales liés à l'agro alimentaire ou aux minerais conflits, de nouvelles « mauvaises » pratiques dans le secteur textile en Ethiopie commencent à émerger avec une répression antisyndicale forcée et un autoritarisme moyenâgeux dans les usines de ce pays.

Cette (trop) brève cartographie par secteur, par pays et par continent des chaînes d'approvisionnement mondiales, démontre l'immense complexité de la problématique des chaînes de valeur et démontre surtout que le processus de globalisation se nourrit d'un dumping social et fiscal. En effet, les multinationales s'installent toujours dans les pays où la main d'œuvre est peu chère, souvent peu qualifiée et où le régime fiscal (zones franches) et l'attractivité sont maximales. Cette logique se heurte de front avec la logique de justice sociale et de travail décent qui président à l'OIT ou à l'ONU à travers les objectifs du développement durable (ODD). Les chaînes d'approvisionnement mondiales représentent donc un défi pour le mouvement syndical mondial mais également national et a fortiori pour une organisation comme Force Ouvrière.

C/ Le syndicalisme face aux chaînes d'approvisionnement mondiales : un défi majeur

La question des chaînes d'approvisionnement sera au cœur de la Conférence Internationale du Travail de l'OIT de juin 2016. Corollaire de l'actualité de ces cinq années (la catastrophe du Rana Plaza a ainsi été qualifiée « *d'événement le plus important du capitalisme contemporain* » par les journaux anglais), et des atteintes au travail décent et aux conventions fondamentales de l'OIT toujours plus nombreuses dans ces chaînes d'approvisionnement. Surtout, les chaînes d'approvisionnement obligent le syndicalisme à penser global et à relever les différents défis liés à ces chaînes d'approvisionnement.

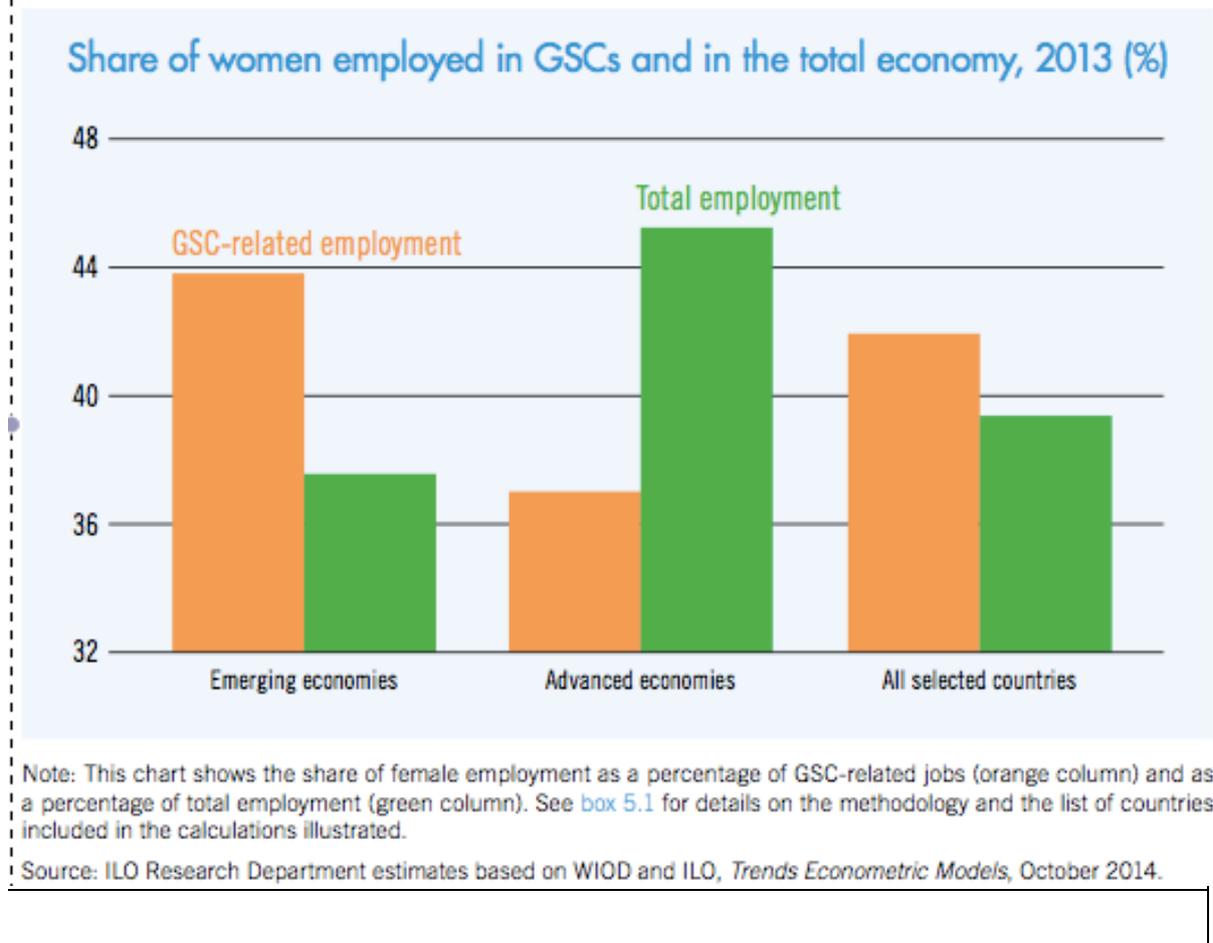
Premier défi, les chaînes d'approvisionnement concernent de plus en plus les travailleuses. En effet, le rapport sur l'emploi et les questions sociales de l'OIT de 2015 démontre bien que la question du genre est au cœur des problématiques des chaînes d'approvisionnement. En effet, selon le rapport de l'OIT, plus de 190 millions de femmes dans plus de 40 pays sont des travailleuses ayant un lien avec les chaînes d'approvisionnement. Ainsi, la part des travailleuses dans les chaînes d'approvisionnement mondiales serait de près de 42%. Les emplois occupés par les femmes dans ces chaînes mondiales sont par ailleurs faiblement qualifiés : ouvrières couturières dans la confection-textile, ramasseuses de fruits et légumes ou de fèves de cacao, l'informalité guette ces emplois féminins.

Les chaînes d'approvisionnement étant le plus souvent « invisibles », on ne connaissait que trop peu le sort de ces « travailleuses de l'ombre », jusqu'aux conflits sociaux récents comme ceux au Cambodge. Les travailleuses de la confection au Bangladesh, quand elles veulent se regrouper en syndicats, sont également persécutées voire battues. Même chose en ce qui concerne les femmes qui ramassent les roses au Kenya ou le Cacao en Côte d'Ivoire. Le genre est donc un élément très important dans la problématique des chaînes d'approvisionnement et les syndicats commencent à intégrer la revendication d'égalité femmes / hommes de manière plus globale : l'émancipation des travailleuses du nord doit également passer par la reconnaissance des travailleuses du sud.

Deuxième défi pour le syndicalisme, la part persistante de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les récents scandales autour de la construction des stades au Qatar pour le mondial 2022 ou du travail forcé en Thaïlande pour la multinationale Nestlé²⁵ démontrent que les pratiques de travail forcé et d'esclavage moderne n'ont pas disparu en dépit de la ratification par la plupart des pays de la Convention n°29 sur le travail forcé.

²⁵ Loic Besson, *Nestlé accusé de complicité d'esclavage en Thaïlande*, Le Figaro, 28 août 2015 .

Encadré 3 : la part de l'emploi des femmes dans les CMA



Le cas Nestlé en Thaïlande résume bien les pratiques à l'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement : des migrants ont bien été soumis à du travail forcé dans le milieu de la pêche en Thaïlande. Ces travailleurs ont été recrutés de manière trompeuse dans leur pays d'origine, transportés vers la Thaïlande dans des conditions inhumaines et se sont, dans certains cas, vu facturer des frais excessifs les laissant dans une situation d'esclavage pour dettes. Ils ont été victimes d'intimidation, de harcèlement et de violences verbales ou physiques avec une impossibilité de parler auprès des représentants syndicaux ou des ONG de défense des travailleurs.

Encadré 4: Travail forcé au Qatar : Force Ouvrière agit

Dans son numéro de début janvier 2016, FO Hebdo dénonçait les multinationales qui travaillent à la construction des infrastructures pour la Coupe du monde de football. En effet, celles ci engrangeront 15 milliards de dollars de bénéfices sur le dos de 1,8 million de travailleurs migrants privés de tous droits, y compris celui de quitter le pays, dénonce la CSI (Confédération syndicale internationale) dans un rapport publié le 18 décembre²⁶, journée internationale des migrants.

²⁶ CSI, *Qatar : profits et pertes. Ce que coûte l'esclavage moderne au Qatar : quel prix à payer pour la liberté ?* Rapport décembre 2015 ;

L'ONG Sherpa a ainsi porté plainte au civil à Nanterre fin mars 2015 contre Vinci, notamment pour « travail forcé » et « réduction en servitude », dans le cadre des chantiers liés à l'organisation du Mondial 2022 de football. Sa plainte a donné lieu à l'ouverture d'une enquête préliminaire afin de vérifier les allégations mettant en cause le géant du BTP. Les chances d'une condamnation de Vinci via les tribunaux civils ont peu de chance d'aboutir.

De son côté Force Ouvrière, avec d'autres organisations syndicales internationales, a déposé auprès de l'OIT une « *Plainte relative au non-respect par le Qatar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, déposée par des délégués à la 103e session (2014) de la Conférence internationale du Travail, en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT* »²⁷. Cette plainte semble avoir été plus efficace que celle de l'ONG Sherpa (voir la 3^e partie de l'étude).

La question des migrants est donc intrinsèquement liée à celle du travail forcé : partout dans les chaînes d'approvisionnement, des cas de travail forcé sont révélés (outre la pêche en Thaïlande ou la construction au Qatar, on pourrait citer l'électronique en Malaisie). Il existe pourtant des instruments juridiques internationaux spécifiques pour empêcher ces abus comme la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, ou la Convention de l'Organisation internationale du Travail n°143 sur les migrations dans des conditions abusives et sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants. Le sort de ces 150 millions de travailleurs migrants semble peu importer aux entreprises multinationales qui ferment souvent les yeux sur ces travailleurs qui transitent malgré eux par des filières mafieuses. Isolés, et souvent sans papiers, le contact avec les organisations syndicales indépendantes ou le syndicalisme international est difficile, qui plus est les travailleurs migrants n'ont souvent pas de contrat de travail ou s'ils en possèdent, ce sont des contrats instables de type intérim. C'est le cas, des migrants internes en Chine, où, devons nous le rappeler, le syndicalisme n'est pas libre et où ce sont les ONG et les organisations des travailleurs clandestines (China Labor Watch) qui mènent les combats en faveur des droits fondamentaux.

Encadré 5 : Le cas des migrants internes en Chine

Bien qu'elle aborde les différents aspects du travail forcé dans sa législation criminelle et du travail, la Chine reste un pays d'origine, de transit et de destination pour des hommes, des femmes et des enfants victimes du travail forcé. La mise en œuvre de la loi sur le contrat de travail en Chine n'a, en effet, pas restreint le système de travailleurs intérimaires qui reste la norme sur le marché de l'emploi. Les lois chinoises limitent le travail intérimaire à des emplois « temporaires, auxiliaires ou de remplacement » et interdisent la différence de traitement entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs permanents.

Cependant, selon de récentes études menées à Shenzhen, les travailleurs intérimaires semblent recevoir un salaire moins élevés que les travailleurs permanents et travaillent dans de faibles

²⁷ Délégués à la 103 e session de la Conférence Internationale du Travail, Plainte alléguant l'inexécution par le Qatar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, déposée par des délégués à la 103e session (2014) de la Conférence internationale du Travail, en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT

conditions, travaillant souvent sur place un nombre d'heures plus élevés que légalement autorisé. Les données sur le travail communiquées par les agences de recrutement reflètent rarement la réalité, avec les horaires de travail des travailleurs intérimaires qui sont régulièrement remis à zéro.

Il a été également observé que la plupart des positions pourvues par des travailleurs intérimaires sont plutôt des emplois fixes et clés que des emplois temporaires et auxiliaires. La majorité des entreprises ayant recours au travail intérimaire sont des entreprises d'Etat ou internationales considérées comme « réputées » ou « lucratives » dans des secteurs comme la télécommunication, la finance, les banques, le ferroviaire ou le pétrole.

Le droit de liberté d'association est également limité en Chine pour les locaux et les travailleurs migrants internes, où rejoindre un syndicat ou avoir un représentant du personnel peut représenter un challenge important. Les lois chinoises stipulent que les travailleurs ruraux (migrants internes) qui migrent dans des zones urbaines pour trouver du travail doivent bénéficier du même droit que les travailleurs urbains et ne doivent pas être victimes de restrictions discriminatoires.

Cependant, le système Hukou (système d'enregistrement des résidences) implique que quand une personne quitte un lieu de résidence enregistré, l'accès aux avantages sociaux est perdu.

Les travailleurs migrants internes ont moins souvent un contrat de travail formel. Ils ont de faibles conditions de travail, sont plus vulnérables à des problèmes de santé et sont plus exposés aux crimes.

Source : site internet de RH Sans Frontières

Le sort des travailleurs migrants népalais (qui ont la « réputation » de ne pas se plaindre) illustre le cynisme à l'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement. Les travailleurs népalais qui veulent travailler à l'étranger doivent soit faire face à la corruption endémique des fonctionnaires de leurs pays d'origine et à des passeurs sans scrupules, soit opter pour des voies non officielles en passant par des agences de recrutement temporaires locales. Ainsi, une étude menée en 2012 par la Fondation Asie révèle que ces agences non licenciées et non réglementées travaillent avec des organismes népalais et utilisent des faux passeports, visas et documents contractuels pour faire passer des migrants népalais en Asie du Sud-Est ou dans les Etats du Golfe. C'est ainsi que l'on trouve des travailleurs népalais dans la construction au Qatar, dans le textile aux Philippines ou dans l'électronique au Vietnam.

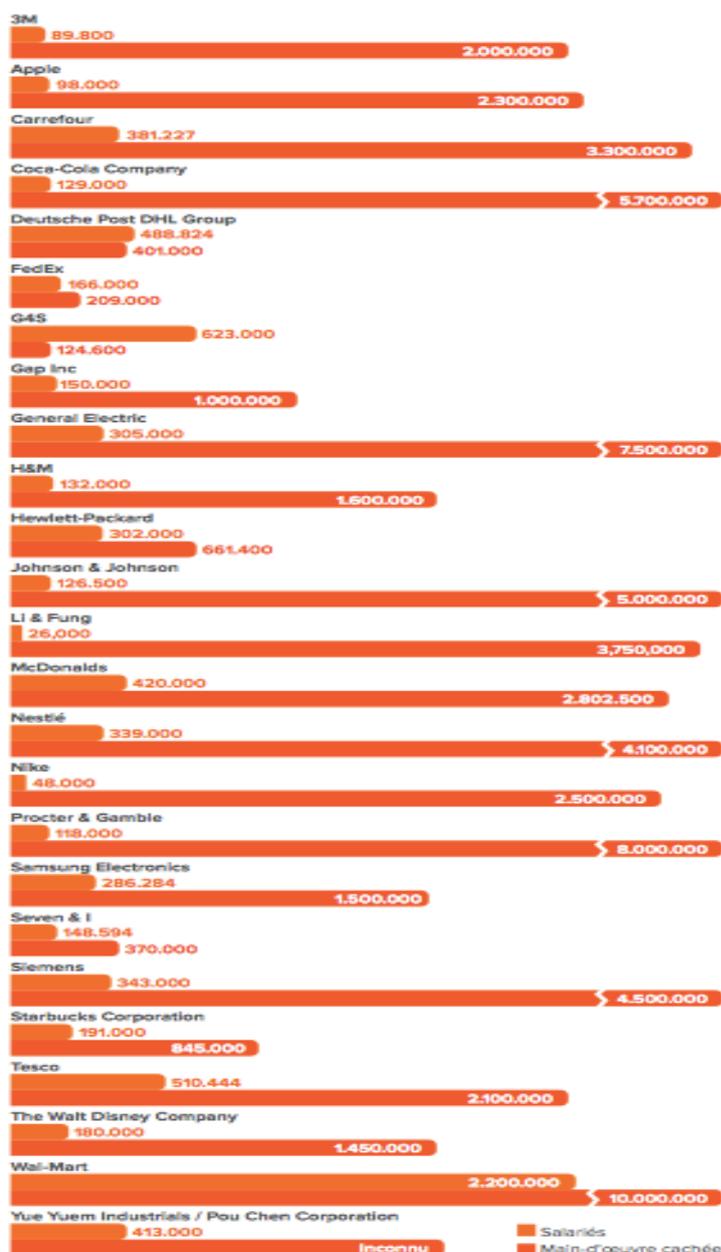
Esclavage moderne et travail forcé, discriminations envers les femmes, travail des enfants (on compte, hélas, encore 168 millions d'enfants qui travaillent dont beaucoup dans les chaînes d'approvisionnement que ce soit pour extraire le cobalt en RDC, pour fabriquer les iPhones d'Apple, les téléphones de Samsung ou des batteries pour Mercedes, pour ramasser le cacao en Côte d'Ivoire pour Nestlé ; c'est surtout dans l'**agriculture** qu'il existe le plus grand nombre d'enfants astreints au travail - **98 millions**, ou 59%, il ne faudrait néanmoins pas négliger le nombre d'enfants dans les **services -54 millions** et l'**industrie - 12 millions** via notamment l'économie informelle); mais aussi conditions de travail dangereuses (cf Rana Plaza ou incendie dans les usines du Pakistan ou du Bangladesh comme à Tazreen, techniques de sablage des jeans en Turquie), salaires en dessous du salaire vital font que le mouvement syndical international doit plus que jamais se mobiliser et construire de nouveaux outils pour agir.

C'est ainsi qu'en ce début d'année 2016, la Confédération syndicale internationale (dont Force Ouvrière est un membre actif) a présenté un rapport qui dévoile une main-d'œuvre cachée de 116

millions de personnes dans les chaînes mondiales d’approvisionnement de 50 entreprises. Pour la secrétaire générale de la CSI : « À elles seules, 50 sociétés – dont Samsung, McDonalds et Nestlé – détiennent une richesse cumulée de 3 400 milliards de dollars US et le pouvoir de réduire les inégalités. Pourtant, elles ont préféré mettre en place un modèle commercial dépendant d’une main-d’œuvre cachée, composée de 116 millions de personnes ».

Ce rapport de la CSI, « Scandale – Immersion dans les chaînes mondiales d’approvisionnement de 50 des plus grandes entreprises », publié la veille du Forum économique mondial de Davos, explore un modèle économique insoutenable, présent dans pratiquement tous les pays de la planète et établit le profil de 25 sociétés basées en Asie, en Europe et aux États-Unis. Pour la CSI, à peine 6 % du personnel entretient une relation directe avec la société qui compte pourtant sur les 94 % cachés.

Estimation de la main-d’œuvre cachée



Qu'est-ce qu'une chaîne mondiale d'approvisionnement et de quelle façon porte-t-elle préjudice aux travailleurs ?

Une chaîne d'approvisionnement est le système dont se servent les entreprises pour s'approvisionner et distribuer leurs produits et services, de leur lieu d'origine jusqu'aux consommateurs.

La mondialisation est synonyme de nouvelle ère pour les entreprises qui se tournent vers des fournisseurs moins onéreux à l'étranger en vue de maximiser les gains.

À l'heure actuelle, la majorité des plus grandes multinationales exploitent des chaînes mondiales d'approvisionnement complexes dans des pays pour acquérir des matières premières à des prix inférieurs, employer de la main-d'œuvre faiblement rémunérée, échapper aux réglementations gouvernementales et réduire leurs impôts.

Certaines sociétés ont pris des engagements publics, garantissant des salaires équitables, des contrats à long terme et des lieux de travail sûrs et sans danger, mais c'est loin d'être la norme. Et même les entreprises qui ont fait de telles promesses sont lentes à les honorer.

Dans bien des cas, les chaînes mondiales d'approvisionnement mettent les fournisseurs locaux, les fabricants, les distributeurs, les grossistes et les détaillants sous pression.

Au niveau du travail, les sociétés s'intéressent souvent aux pays où les coûts sont les moins élevés pour investir et s'approvisionner, surtout quand les processus de production ne nécessitent pas de grandes qualifications.

Cette situation fait peser énormément de pressions sur les salaires et les conditions de travail, notamment dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, et des sociétés déménagent leurs activités de pays aux salaires plus élevés vers des nations où les rémunérations sont inférieures, générant ainsi un « nivellement par le bas ».

On entend souvent qu'une « amélioration économique » le long de chaînes mondiales d'approvisionnement se traduirait automatiquement par des améliorations sociales pour le personnel, mais, en réalité, cela n'arrive que si le droit est respecté.

À cause des pressions qu'exercent les acheteurs internationaux, l'emploi dans les chaînes mondiales d'approvisionnement est souvent peu sûr et s'effectue dans des conditions d'emploi médiocres où les infractions aux droits sont fréquentes. Les emplois précaires, temporaires ou sous-traités, ou encore le travail indépendant déguisé sont des stratégies courantes pour réduire les frais.

La norme reste des délais de production rapides à des coûts réduits et peu de respect pour les droits et les normes. De fait, le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination antisyndicale, les heures supplémentaires obligatoires, les lieux de travail dangereux, et les cotisations sociales et les salaires impayés sont monnaie courante le long des chaînes d'approvisionnement.

L'emploi fluctue souvent en fonction de la demande, ce qui crée une demande saisonnière plutôt que de véritables emplois.

En cas de blessures ou de maladies au travail, il est rare que l'indemnisation soit appropriée, les sociétés ne fournissant pas d'assurance et les autorités ne mettant pas en place des régimes d'indemnisation. L'absence de sécurité sociale et de régime de retraite dans de nombreux pays prive également les travailleurs de sécurité au niveau de leur retraite.

Quant aux producteurs locaux, les acheteurs mondiaux s'approvisionnent souvent facilement en biens et en services auprès d'autres entreprises ou même dans d'autres pays où les frais sont moindres et les réglementations plus souples, ce qui fait peser davantage de pressions sur les fournisseurs pour qu'ils réduisent les frais.

Les multinationales choisissent souvent d'opérer dans des pays où les coûts de main-d'œuvre sont peu élevés et peu encadrés sur le plan réglementaire, laissant ainsi peu de recours légaux aux travailleurs et aux communautés.

Les gouvernements ne prévoient pas non plus de lois pour protéger les droits fondamentaux des travailleurs ni n'établissent de normes appropriées sur les salaires, les horaires et la santé et la sécurité, et, lorsque les législations sont en place, les sanctions sont faibles quand les sociétés ne les respectent pas.

Dans le même temps, les entreprises n'ont en général rien à craindre de leur main-d'œuvre au niveau d'éventuelles poursuites en justice, le pays hôte disposant d'un système judiciaire faible et inefficace, et les tribunaux de leur pays d'origine n'ayant en général pas le pouvoir d'agir lorsque l'infraction est le fait d'un fournisseur dans un pays étranger. Même dans le cas de relations entre une société mère et ses filiales, il peut être difficile, voire impossible, de tenir le siège responsable d'infractions aux droits humains de la part de ses filiales.

Le manque de transparence le long des chaînes mondiales d'approvisionnement génère des difficultés énormes pour les travailleurs puisque les sociétés prétendent qu'il leur est difficile de connaître l'origine de leurs biens et services.

Il existe plusieurs façons pour des entreprises d'échapper aux impôts dans leurs chaînes d'approvisionnement, par exemple en manipulant les prix de transfert.

Le prix de transfert est un processus de fixation des prix des biens et des services qui se négocie entre, par exemple, la société mère et ses filiales. Les entreprises manipulent fréquemment les prix pour réduire les bénéfices engrangés par des filiales situées dans des pays au haut taux d'imposition et déclarent des bénéfices supérieurs dans des pays aux lois fiscales plus conciliantes. Cette ruse fiscale prive les pays hôtes de recettes fiscales essentielles pour soutenir des services publics, y compris l'inspection du travail.

Source : Scandale, immersion dans les chaînes mondiales d'approvisionnement des 50 plus grandes entreprises, rapport « les nouveaux fronts », CSI, 2016

Le rapport de la CSI dénonce ainsi un système où 60 % des échanges commerciaux mondiaux dépendent des chaînes d'approvisionnement de nos grandes entreprises qui s'appuient sur un modèle économique basé sur l'exploitation et les violations des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement. Pour la CSI : « *les bénéfiques se font sur le dos de bas salaires qui ne permettent pas aux travailleurs de vivre. Au nom des profits, la sécurité est négligée ce qui mène à des accidents, voire des morts, indéfendables sur les lieux de travail et ces gains sont amplifiés par la fraude fiscale ou sont dramatiquement liés à la pollution de terres et d'eaux communautaires.* ».

Face à ce fléau qui gangrène les chaînes d'approvisionnement, la CSI formule 5 recommandations sur lesquelles nous reviendrons dans la troisième partie :

- Transparence des chaînes d'approvisionnement – savoir avec qui vous passez des contrats et le publier ;
- Lieux de travail sûrs – inspections des sites, correction des dangers et reconnaissance du droit du personnel de former des comités de sécurité ;
- Sécurité de l'emploi – fin des contrats à court terme ;
- Salaires minimums vitaux – payer des salaires qui permettent aux personnes de vivre dignement ;
- Négociation collective – pour des conditions de travail et des salaires décentes.

La tâche pour le mouvement syndical n'est pas simple face au défi des chaînes d'approvisionnement/chaînes de valeur. L'éclatement de la chaîne de valeur complique pour ainsi dire la lecture du périmètre de l'entreprise et de sa stratégie et ne peut conduire qu'à un renforcement de la coopération syndicale internationale : des ponts doivent être construits entre les organisations syndicales du siège de la maison-mère et les organisations des travailleurs dans les filiales ou les sous-traitants. Cette coopération pourrait passer outre via l'action de la confédération syndicale internationale, par un lien direct par l'intermédiaire des comités de groupes ou comités d'entreprises européens, mais également par une plus grande implication des fédérations syndicales et notamment des organisations syndicales françaises dans les fédérations syndicales mondiales que sont IndustriALL, Uni Global Unions ou UITA qui ont mis comme priorité d'action la défense des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement. C'est dans la promotion d'un dialogue social transnational que peuvent se trouver les réponses au problème des chaînes d'approvisionnement, à rebours des solutions de *soft law* et d'autorégulation propres à la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) qui semblent avoir prouvé leur inefficacité pour la construction de chaînes d'approvisionnement durables.

II. Droits fondamentaux / Droit du travail : les ambivalences de la responsabilité sociale des entreprises

A/ La RSE, un objet économique et social mal identifié

On attribue à Howard Bowen la paternité du concept de RSE en faisant référence à son ouvrage de 1953 intitulé « *Social Responsibilities of the Businessman* ».

La Responsabilité sociale des entreprises ou Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est devenue depuis une industrie représentant environ 60 milliards d'euros dans le monde selon la CSI. Dans sa communication de 2011²⁸, la Commission Européenne désigne la RSE comme « *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* ».

La Commission ajoute :

« Pour assumer cette responsabilité, il faut au préalable que les entreprises respectent la législation en vigueur et les conventions collectives conclues entre partenaires sociaux. Afin de s'acquitter pleinement de leur responsabilité sociale, il convient que les entreprises aient engagé, en collaboration étroite avec leurs parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'Homme et de consommateurs dans leurs activités commerciales et leur stratégie de base. ».

On notera que les droits fondamentaux sont élevés au rang de « préoccupations » par la Commission Européenne.

La plateforme globale RSE hébergée par France Stratégie propose peu ou prou la même définition que la Commission Européenne dans un texte de « référence » (qui n'engage pas la confédération FO faut il le rappeler) composé de sept chapitres²⁹ :

1. la définition de la RSE donnée par la Commission européenne, référence partagée par les membres de la Plateforme ;
2. les Etats, gardiens de l'intérêt général en définissant le cadre d'exercice de la RSE,
3. une responsabilité fondée sur le respect des lois, sans exclure les engagements volontaires ;
4. la RSE, vecteur de réalisation du développement durable ;
5. la RSE peut contribuer à la compétitivité;
6. la nécessité d'une autre gouvernance prenant en compte les attentes des parties prenantes et organisant la transparence ;
7. une responsabilité étendue à la sphère d'influence par le devoir de vigilance raisonnable.

Cette définition est cependant franco-française et non partagée par les acteurs, organismes internationaux et par beaucoup de multinationales (dont certaines françaises).

²⁸ Commission Européenne, Communication: Responsabilité sociale des entreprises - une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014, COM(2011) 681 final.

²⁹ <http://www.strategie.gouv.fr/actualites/texte-de-referance-de-plateforme-rse>

Encadré 7 Force Ouvrière et la RSE

La Confédération Force Ouvrière s'est toujours montrée réservée quant au concept de RSE. Dans une étude IRES datant de 2013³⁰, Force Ouvrière rappelait :

« La Responsabilité sociale des entreprises (RSE), concept encore marginal il y a une quinzaine d'années, connaît aujourd'hui une grande actualité dans le discours des entreprises. Il trouve un large écho dans l'enseignement des « sciences sociales ». On ne compte plus les colloques et les travaux de recherche qui lui sont consacrés. La presse multiplie les articles de glorification des actions de RSE et des politiques menées par les entreprises en faveur de la "préservation de l'environnement, et de la prise en compte du bien être au travail".

A ce jour, il n'existe pas de définition universelle de la RSE. Résultat, chacun y intègre ce qu'il veut et cela se traduit souvent par l'usage de nouvelles pratiques ou règles défavorables aux travailleurs et à leurs droits au niveau de l'entreprise.

C'est pourquoi il convient d'être très vigilant face à une notion qui se développe et à laquelle les responsables FORCE OUVRIERE sont de plus en plus confrontés, dans les branches, dans les entreprises, avec les acteurs institutionnels (Préfet, CESER, etc.) et même au sein du secteur public (à l'Etat, dans les établissements hospitaliers et dans les collectivités territoriales). Il est d'autant plus important de défendre les droits et intérêts des travailleurs dans ce nouveau cadre imposé de la RSE que d'autres organisations syndicales de salariés cherchent à le promouvoir et à le mettre en place en lien avec le patronat. ».

Aussi, Force Ouvrière ne se sent pas liée par les démarches RSE, qu'elles soient pilotées par les entreprises ou par les acteurs institutionnels (ainsi, la confédération Force Ouvrière n'est en rien engagée par les travaux de la Plateforme d'actions globales pour la RSE hébergée par France Stratégie).

Comme a pu le dire la représentante de Force Ouvrière lors de la journée d'étude de l'IRES du 3 novembre 2015 sur syndicalisme et environnement :

« FO ne partage pas le constat de la légitimité de la RSE. Quels sont les critères permettant de qualifier la RSE de "légitime" ?

On oppose souvent le droit dur et le droit mou : avec la RSE nous nous situons dans le droit le plus mou qui soit...

L'insuffisance des démarches de la RSE est manifeste. En premier lieu ces démarches sont hétérogènes car il n'existe aucune définition universelle de la RSE, qui repose sur : chartes éthiques, normes ISO 26000, lanceurs d'alertes... Mosaïque sans véritable cadre qui introduit une culture darwinienne de l'entreprise.

Il existe également une insuffisance du point de vue de la responsabilité, la RSE déplaçant une partie de celle-ci sur le salarié ainsi rendu garant de l'éthique de l'entreprise. Par ailleurs les politiques RSE sont bien souvent définies en dehors de toute consultation des salariés, ou bien avec parfois une simple information du CE. Avant tout, les entreprises s'impliquant dans une démarche RSE se situent dans une approche de communication, dans un souci de leur image et de leurs investisseurs. Au bout de la chaîne d'approvisionnement, les situations sont dramatiques pour les salariés.

³⁰ Force Ouvrière et la Responsabilité sociale des entreprises (RSE), Etude de la CGT-FO, IRES - février 2013

Une autre insuffisance est celle des contrôles, puisque la plupart des audits sont pratiqués par les entreprises elles-mêmes. Il s'agit ainsi d'un problème de légitimité autant que d'indépendance. Le périmètre est en outre souvent défini partiellement, ne concernant généralement que la maison-mère. De ce fait, les entreprises échappent parfois à tout contrôle du pays d'accueil et du pays d'origine en créant leurs propres règles. C'est pourquoi FO est favorable à davantage de réglementation et de législation, pour tendre à la garantie de davantage de droits pour les salariés. Par exemple l'ISO 26000 n'est pas soumise à contrôle car il s'agit d'une norme volontaire. FO oppose à ces logiques d'audits les contrôles par l'inspection du travail.

La notion de « parties prenantes »

Le règne de la RSE est celui de la *soft law* et de l'autorégulation. Pire, la RSE permet via la théorie des parties prenantes³¹ pour les entreprises de « choisir » leurs interlocuteurs : associations de riverains, ONG environnementales, de consommateurs ou de solidarité inconnues... De manière insidieuse, les organisations de salariés sont aliénées dans leur représentativité pour devenir de simples « parties prenantes » internes, un acteur comme un autre dans la gouvernance des entreprises.

Didier Cazal, dans un article de 2011 sur « *la notion de parties prenantes (stakeholders) et les travaux que lui consacre la recherche nord-américaine en gestion* » écrivait que « *Cette notion est devenue centrale dans les analyses de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), car elle est intuitivement intéressante et séduisante et possède un incontestable pouvoir heuristique. Cet attrait tient pour partie à la mise en débat public de l'entreprise qu'elle peut impliquer. Pourtant les résultats qu'elle a produits dans le champ de la recherche paraissent très en deçà des espoirs qu'elle suscite. Pourquoi ? À notre avis, elle souffre fondamentalement d'un défaut de théorisation, d'une conceptualisation insuffisante que ce papier s'attache à analyser ; elle reste surtout prisonnière de certains présupposés théoriques et politiques lourds de conséquences. Le contractualisme qui la sous-tend ne peut conduire que vers des formes de volontarisme et de libéralisme dont les limites pour la RSE ont été amplement soulignées.* »³².

A la lumière de cette analyse, il est possible de dire que la RSE ressemble en grande partie à une nouvelle version de la théorie de l'Agence³³, Didier Cazal concluant son article ainsi :

« La théorie des parties prenantes affiche un pluralisme et une ouverture séduisants. Le premier est battu en brèche par une conception en définitive étroite qui ne laisse de place qu'aux intérêts économiques, certes tempérée par des considérations morales, mais fondamentalement ancrée dans l'individualisme. L'ouverture proclamée à l'égard des dimensions sociétales et politiques est fortement biaisée, sinon limitée par la conception contractuelle prédominante, qui débouche sur un libéralisme politique classique et la réduit à une variante plus ou moins modérée du libéralisme économique. La théorie des parties prenantes reste prisonnière de conceptions largement libérales, dont les

³¹ Freeman (1984), définit une partie prenante comme « tout individu ou groupe qui peut affecter ou être affecté par la réalisation des objectifs de l'organisation », notons que Freeman fut parfois proche des théories anti-état libertariennes

³² Didier Cazal, *RSE et théorie des parties prenantes : les impasses du contrat*, in RSE, régulation et diversité du capitalisme, Revue de la Régulation, printemps 2011 ;

³³ Toute organisation est constituée d'un ensemble de contrats qui définissent les relations des acteurs. Le terme « agence » est à entendre dans le sens étymologique « faire », « agir ». Il y a un « mandant » qui fait faire à un « mandataire ». Par exemple un actionnaire fixe des objectifs à un dirigeant d'entreprise qui « est agi ».

conséquences ne sont pas toujours tirées. Soucieuse d'un ancrage managérial, elle s'en remet au bon vouloir des entreprises et exclut toute forme de régulation globale en particulier via les pouvoirs publics ou d'autres organes intermédiaires. ».

Dans un article de *Miroir Social*³⁴, le secrétaire confédéral de Force Ouvrière en charge de l'économie, Pascal Pavageau, pointait ce nouveau capitalisme « *fondé sur les nouvelles technologies, la mondialisation de l'économie, l'internationalisation des entreprises, le développement de la finance internationale et des mouvements internationaux des capitaux. Ce "nouveau capitalisme" fragilise les mécanismes de régulation institutionnels constitués en réponse à la crise des années 1930 dans le cadre d'un capitalisme fordiste. »*

La RSE ou le retour du paternalisme

Finis l'époque où la seule responsabilité était celle de faire des profits comme pouvait l'écrire Milton Friedmann en 1971, l'entreprise du XXI^e siècle souhaite « *agir pour le Bien commun* » et se préoccupe d'« *Ethique* ». Devenue son propre sujet, l'entreprise peut se permettre du droit, certes mou, afin d'entretenir les liens d'allégeances (Alain Supiot) et d'accompagner ce mouvement de reféodalisation du droit dont la RSE est symptomatique.

Alain Supiot, dans son cours « *Justice sociale internationale* » au Collège de France, avance que la RSE n'est pas quelque chose de neuf et s'apparente à un nouveau paternalisme, un peu comme les patrons chrétiens de la fin du XIX^e siècle comme Léon Harmel ou le patronage de Frédéric Le Play qui incitait à la multiplication des œuvres sociales, pour ainsi s'affranchir de toute obligation légale. Cette analyse s'appuie en partie sur les travaux de Thierry Hommel, lequel pointait il y a déjà plus de 10 ans dans la revue « *Entreprises et Histoire* »³⁵ les similarités entre ces deux modes de gestions de l'organisation industrielle soit les éléments de doctrine et les stratégies de mise en œuvre du « *patronage volontaire* » au XIX^e siècle et de la responsabilité sociétale des entreprises à la fin du XX^e siècles/ début XXI^e siècle. Ces deux doctrines conduisent en effet directement les entreprises privées à participer à la fourniture de biens publics. Elles présentent ainsi des filiations, aisément compréhensibles lorsqu'on les analyse comme des réponses apportées pour préserver la sécurité économique et juridique des entreprises que certains faits sociaux peuvent mettre en péril : l'émergence des Etats-providence et la montée des doctrines socialistes en creux du paternalisme, la mondialisation, l'affaiblissement des Etats-providence et la montée en puissance des ONG pour la RSE.

Ainsi, comme pour les patronages du XIX^e siècle, les entreprises souhaitent affirmer une finalité qui irait au delà du simple profit et par conséquent œuvrer pour le Bien Commun ou l'intérêt général. Il est ainsi aisé d'observer la continuité du phénomène de « *paternalisme* » via l'extension de l'œuvre sociale de jadis à la dimension environnementale et sanitaire de maintenant.

³⁴ Pascal Pavageau, Face à la RSE : revendications, salaires, emplois, billet du Miroir social du 24 avril 2012

³⁵ Thierry Hommel, *Paternalisme et RSE*, in *Entreprises et Histoire* N°45/2006. EHESS, 2006.

RSE et mécénat : les liaisons dangereuses

Cette dimension « paternaliste » de la RSE s'illustre bien à travers le foisonnement des fondations d'entreprise et autres structures de mécénat. Au delà de l'aspect financier (les entreprises faisant du mécénat ont une réduction de l'impôt sur les sociétés de l'ordre de 60%), une étude de 2015 sur le mécénat et la RSE publiée par Publicis Consultants et le FIDAL³⁶ concluait que « *le mécénat est clairement un élément de la RSE, susceptible d'être valorisé comme tel dans la communication et le rapport annuel de l'entreprise*

- *Le mécénat, connecté à la politique RSE et stratégiquement porté par une fondation, apporte indéniablement des « bénéfiques secondaires » à l'entreprise*
- *Tout en contribuant prioritairement aux questions sociétales, le mécénat s'intègre positivement dans la stratégie de l'entreprise : image, RH, influence, confiance, ... »*

Il est ainsi essentiel de rappeler, que presque concomitamment à la mise en place de la loi sur les nouvelles régulations économiques NRE, en 2001, considérée comme la première grande loi RSE, a été créée en 2003 la loi Aillagon, proposant des mesures incitatives pour encourager la création de fondations d'entreprise (dont la structure juridique date de 1987) . Dans cette occurrence, le premier ministre de l'époque Jean Pierre Raffarin déclarait : « *l'État n'a plus le monopole de l'intérêt général* ». Le mécénat a été par la suite renforcé par la loi du 4 août 2008 sur les fonds de dotation des entreprises.

Ainsi, ce n'est pas un hasard si toutes les entreprises du CAC 40, toutes impliquées dans la RSE, possèdent une fondation. En effet, si l'entreprise doit s'occuper d'éthique via une politique de RSE, celle ci a désormais un nouveau bras armé via le mécénat avec des fondations dont les problématiques relèvent traditionnellement de la puissance publique : solidarité, culture, recherche, santé, environnement.

Les multinationales recherchent ainsi et de plus en plus à opérer des synergies entre leurs stratégies RSE et leurs fondations d'entreprise. Les causes soutenues en priorité par ces fondations sont l'éducation (59%), l'action sociale (58%) et l'insertion professionnelle (52%). L'environnement connaît une notoriété croissante, passant de 23% en 2009 à 36% aujourd'hui. Ces secteurs correspondent aux deux thématiques chères aux collaborateurs d'entreprise : l'environnement et la solidarité. Huit fondations sur 10 impliquent également les collaborateurs de leur entreprise. Les fondations représentent également un débouché pour le secteur associatif ; devant la raréfaction des subventions publiques, le boom des fondations d'entreprise représente un complément de financement pour les associations soutenues dans le cadre des actions de mécénat.

Les actions liées à ce nouveau patronage concernent surtout les pays en voie de développement : partenariat avec le WWF en faveur de la reforestation de l'Amazonie, reconstruction et scolarisation des enfants en Afrique. La dimension du patronage est bien présente et gare au salarié qui ne souhaite pas s'impliquer en compagnie de ces nouvelles multinationales du cœur.

Cette dimension philanthropique de la RSE est particulièrement criante dans ses conceptions à l'œuvre

³⁶[http://www.fidal.pro/documents/poidevin0001/Etude%20Fidal%20Publicis%20\(RSE%20&%20Mécénat%20Synthèse\)%20vv.pdf](http://www.fidal.pro/documents/poidevin0001/Etude%20Fidal%20Publicis%20(RSE%20&%20Mécénat%20Synthèse)%20vv.pdf)

dans les pays en développement. Ainsi l'Inde qui développe des normes nationales de RSE et oblige désormais les entreprises à investir 2% de leurs bénéfices dans la RSE entendue largement comme « *investissement social au profit des communautés* ». L'ancien ambassadeur à la RSE, Michel Doucin³⁷ pointait ainsi en 2011 dans une entrevue que « *la RSE dans les pays en développement que pratiquent les entreprises est essentiellement basée sur des œuvres sociales visant à alléger la pression des communautés environnantes qui les voient comme des îlots insupportables de richesse et comme la seule vraie source potentielle de redistribution, les autorités locales les laissant à elles-mêmes. Les entreprises soutiennent de ce fait de nombreuses associations engagées dans le secteur de la santé, de l'éducation, etc. Au Maroc par exemple, une banque finance entièrement le fonctionnement et l'équipement de 27 écoles pour s'inscrire dans la logique des priorités nationales retenues par le roi Mohammed VI. La RSE, sous forme de philanthropie, sert à acheter la paix sociale, l'une des formes du "permis d'opérer" de la théorie. Elle contribue aussi à la neutralisation des syndicats.* »

Pour autant, la RSE peut être bénéfique dans certains cas, notamment en cas d'Etat à la gouvernance défailante, à l'instar d'un groupe comme le groupe franco belge de chimie Solvay dont la politique globale de santé/sécurité au niveau mondial a fortement réduit les accidents du travail en Inde et dans les autres pays en développement où le géant de la chimie intervient. La RSE peut également être bénéfique quand l'entreprise favorise les comités de salariés dans des pays où la liberté syndicale n'est pas effective ou autorisée comme il a été donné de voir en ce qui concerne le groupe Carrefour au Bangladesh.

La RSE peut donc s'avérer utile dans des cas bien précis, en particulier quand l'Etat social est défailant, il n'en demeure pas moins que ce n'est pas à l'entreprise de produire du droit et donc de se substituer aux pouvoirs publics car la RSE opère surtout comme un poison aux lois sociales et accords collectifs gagnés par le syndicalisme.

³⁷ Entrevue avec Frédéric Sultan pour rencontre sociale en avril 2011.

B / La RSE remède miracle ou outil contre les accords collectifs et le dialogue social ?

La Confédération Force Ouvrière a pour habitude de détourner l'acronyme de la responsabilité sociétale des entreprises (R.S.E) en « Revendications salaires et emplois ».

En effet, comme il a été dit plus haut, la RSE a pour mantra la théorie des parties prenantes, qui, au nom du Bien Commun, tend à diluer les organisations syndicales et le dialogue social dans ce qu'on a coutume d'appeler « la gouvernance ». Les spécialistes de la RSE ont ainsi l'habitude de distinguer les parties prenantes internes (les IRP, les syndicats) et les parties prenantes externes (associations, populations environnantes...). Si sur les questions sociales pures, le primat des organisations syndicales n'est pas remis en cause, on constate sur d'autres thèmes comme l'environnement, la santé au travail et la santé publique, les modes de production, l'émergence d'un dialogue « sociétal » qui tend à parasiter le dialogue social.

Dans son étude de 2013 sur la RSE, Force Ouvrière écrivait ainsi : « *La démarche RSE incite l'entreprise à élargir le cercle de ses interlocuteurs. En effet, si l'organisation syndicale de salariés reste incontournable sur les questions de salaires, d'emplois, d'évolution de carrière, de conditions et temps de travail, les problèmes liés à la manière de produire, à la qualité des produits, aux répercussions de l'activité sur l'environnement, à l'externalisation, à l'équilibre travail/vie privée, à la lutte contre la corruption, ou au partage de la valeur ajoutée, commencent à être discutées par l'employeur avec de nouveaux "acteurs" : associations de consommateurs, ONG environnementales, groupements de clients, collectivités territoriales, etc. Et ceux-ci s'estiment désormais fondés à avoir un droit de regard et d'expression sur l'entreprise comme sur le monde du travail. C'est ainsi qu'un grand nombre d'interlocuteurs venant d'horizon divers et représentant des intérêts souvent divergents, voire opposés à ceux des salariés, font basculer le "dialogue social" dans le "dialogue sociétal" (...) Dans un contexte de reprise en main néo-libérale, de liquidation des droits sociaux, cette externalisation du dialogue social constitue au-delà de la complexification des rapports employeurs/salariés un risque de marginalisation de l'organisation syndicale de salariés qui ne serait plus qu'un des nombreux interlocuteurs de l'employeur. Ce danger est d'autant plus grand que le patronat et les pouvoirs publics encouragent à la décentralisation du dialogue social à l'échelle de l'entreprise (devenant le lieu prioritaire de négociation, remettant progressivement en cause les conventions collectives nationales) ou de l'établissement ou du service (remettant en cause le statut général et les statuts particuliers). On est alors très proche des démarches de types "droit d'expression des salariés" ou "conseils d'atelier" des lois Auroux, promulguées en 1982, sur lesquels FORCE OUVRIERE alertait déjà à l'époque. L'entreprise peut ainsi jouer de ces nouveaux entrants pour peser sur le droit. ».*

Les intuitions de Force Ouvrière se sont révélées totalement fondées puisqu'en 2015, la RSE apparaissait dans le rapport de la mission de France Stratégie au premier ministre dirigée par Jean

Denis Combrexelle sur la négociation collective, le travail et l'emploi. Le rapport, source d'inspiration du projet de loi sur « la réforme du marché du travail » s'évertue à définir certains « nouveaux champs » de la négociation collective parmi lesquels la Responsabilité sociale des entreprises (RSE). Cette évocation de la RSE en tant qu'objet de négociation collective rejoint à bien des égards les thématiques de la Plateforme d'action globale pour la RSE. A titre d'information, plusieurs membres de la plateforme RSE ont été auditionnés par la mission (Jean-Christophe Sciberras de Solvay ou les membres de l'Association Française des entreprises privées – AFEP).

La RSE apparaît de manière explicite ou implicite pages 83, 84 dans le rapport de la mission de France Stratégie (2.1 « nouveaux champs du travail et de l'emploi » soit la proposition 31).

Ainsi, pages 83-84 il est écrit « Avant de parler d'extension du champ de la négociation par rapport aux dispositions existantes du code du travail, il pourrait déjà être posé que les problématiques nouvelles des relations du travail, non encore traitées par le code du travail, soient en priorité traitées par la négociation. Nous en donnerons deux exemples. Le premier tient à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) qui est, au départ, une initiative volontaire des entreprises. À la condition qu'elle soit entre les mains de responsables ouverts et innovants, elle peut être un puissant levier de changement social, économique et environnemental. »

Le rapport spécifie qu'il existe des nouvelles thématiques non couvertes par le code du travail notamment celle de la responsabilité sociale des entreprises (le terme responsabilité sociétale consacré par la plateforme n'étant pas utilisé), la RSE apparaît selon le rapport d'abord comme une initiative volontaire (référence aux standards volontaires que ce sont les Principes directeurs de l'OCDE, ISO 26000, Global Compact), le passage fait référence par ailleurs à l'implication du top management dans les processus de RSE.

« Les pouvoirs publics, tant au niveau national que communautaire, n'ont pourtant eu de cesse de vouloir s'approprier et «publiciser» via directive (directive n°2014/95/UE), lois (lois des 15 mai 2001 et 12 juillet 2010) et règlements (notamment décret du 24 avril 2012) cette modalité de droit souple au risque d'en affecter l'économie générale, l'efficacité et l'utilité. »

Le texte fait référence à la fois à la directive européenne sur le reporting extra financier de 2014 mais également à la loi sur les nouvelles régulations économiques de 2001, celle du Grenelle 2 de 2010 et au décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale en critiquant en creux l'approche droit « dur » de la RSE qui, selon les auteurs, doit avant tout être un objet de négociation au service de la performance économique. Force Ouvrière rappelle que la démarche RSE doit être strictement encadrée et contraindre l'entreprise au respect de l'environnement et des salariés.

« En revanche, à l'exception de quelques pratiques rares ou de discussions au sein de cercles restreints, la question du lien entre RSE et négociation n'est pas posée. Ce serait pourtant un champ potentiel d'innovation important notamment dans les entreprises appelées à se développer à l'international (partage d'informations sur des chiffres clefs, suivi de certains indicateurs «niveau monde» choisis conjointement dans le cadre de la négociation collective, partage d'informations allant au-delà du seul secteur social.) »

Le rapport fait sans doute référence à la Plateforme RSE comme cercle restreint et fait également

implicitement référence aux travaux antérieurs de l'IGAS et du CGDD sur RSE et dialogue social en 2013 sans compter les propositions du rapport Drago/Brovelli/Molinié³⁸. Le « champ potentiel d'innovation » résidant pour les auteurs, dans l'élargissement et le choix de nouveaux acteurs dans le dialogue social et les IRP, acteurs n'ayant le plus souvent que peu de représentativité et le plus souvent associés en tant que parties prenantes aux décisions de l'entreprise.

Le rapport Combrexelle finit ainsi par une proposition sur « *l'ouverture à la négociation collective des nouveaux champs des relations du travail : responsabilité sociale des entreprises (RSE) et, avec un mandat de la loi, économie digitale.* »

Ouvrir un nouveau champ « RSE » dans la négociation collective mais pour quel(s) périmètre(s) ? Quid des autres « parties prenantes » qui voudront intervenir ? Faut-il rappeler que certaines organisations syndicales ont une position favorable à l'extension à d'autres acteurs concernant les discussions liées au développement durable dans des instances de type IRP ou CHSCT (ce qui n'est pas le cas de FO) ?

A ce titre, la norme ISO 26000 fixe bien les champs d'intervention de la RSE : la gouvernance de l'organisation, les droits de l'Homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les questions relatives aux consommateurs, les communautés et le développement local, soit à peu près tout ce qui a trait au social ! Dans cette occurrence, une attention particulière doit être portée à la question des conditions de travail. En effet, celles-ci relèvent juridiquement des droits fondamentaux et d'un champ spécifique du droit du travail garanti par l'OIT et des directives européennes de 1989. De plus, un flou artistique est volontairement entretenu entre qualité de vie au travail et conditions de travail comme en témoignent les débats lors de l'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail en juin 2013, non signé par FO, qui a fait de la RSE, la clé de voûte des bonnes conditions de travail. Par ailleurs, est-ce que d'autres thématiques vont être intégrées sous la bannière « RSE » comme l'égalité femme-homme, le handicap (comme c'est déjà le cas avec les accords « diversité ») ? La RSE va-t-elle regrouper l'ensemble des négociations ? On peut le craindre à la lecture de ce rapport.

Dans tous les cas, ces propositions du rapport Combrexelle autour de la RSE illustrent bien la tendance à la décentralisation de la négociation collective (que l'on retrouve dans le projet de loi sur la « réforme du marché du travail ») avec pour l'entreprise la prérogative d'user de la RSE à sa guise en mettant l'accent sur le cosmétique ou le gadget tout en ne négociant pas sur les vrais sujets comme les salaires ou les conditions de travail.

A cet affaiblissement du cadre légal caractérisé par la prééminence de la négociation au niveau de l'entreprise (et non au niveau de la branche) se développe la multiplication des outils de *soft law* - droit mou, et de normalisation ou comment les entreprises veulent devenir productrices de droit et assurer leur positions dans le marché des normes.

³⁸ Lydia Brovelli, Xavier Drago, Eric Molinié, « Responsabilité et de performance des organisations, 20 propositions pour renforcer la démarche de responsabilité sociale des entreprises, Rapport au Gouvernement, Juin 2013

C/ Des dangers de la *soft law*, de l'audit social et de la normalisation

La RSE a plus ou moins sorti l'objet entreprise de l'ère du droit dit « dur », du règlement et la loi pour aller vers un droit dit plus « souple » ou « droit mou » avec ce que les juristes appellent la « *soft law* » (qui est un oxymoron le droit par essence, est fixé par un cadre rigide)

Depuis environ 35 ans, devant l'absence de définition commune et partagée de la RSE une série de référentiels d'engagement et autres textes internationaux non contraignants se sont multipliés.

Chronologiquement, ce sont les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, élaborés dès 1976 et dont la dernière révision a eu lieu en 2011 qui ont été les premiers à traiter de la conduite responsable des affaires, ces principes « *visent à faire en sorte que les activités des entreprises multinationales s'exercent en harmonie avec les politiques des gouvernements, à renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités, à améliorer l'environnement pour l'investissement étranger et à accroître la contribution des entreprises multinationales au développement durable.* ». Les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales comportent en préambule la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales, puis une première partie avec les Principes directeurs de l'OCDE développe des recommandations pour une conduite responsable des entreprises dans le contexte international déclinées en 11 parties :

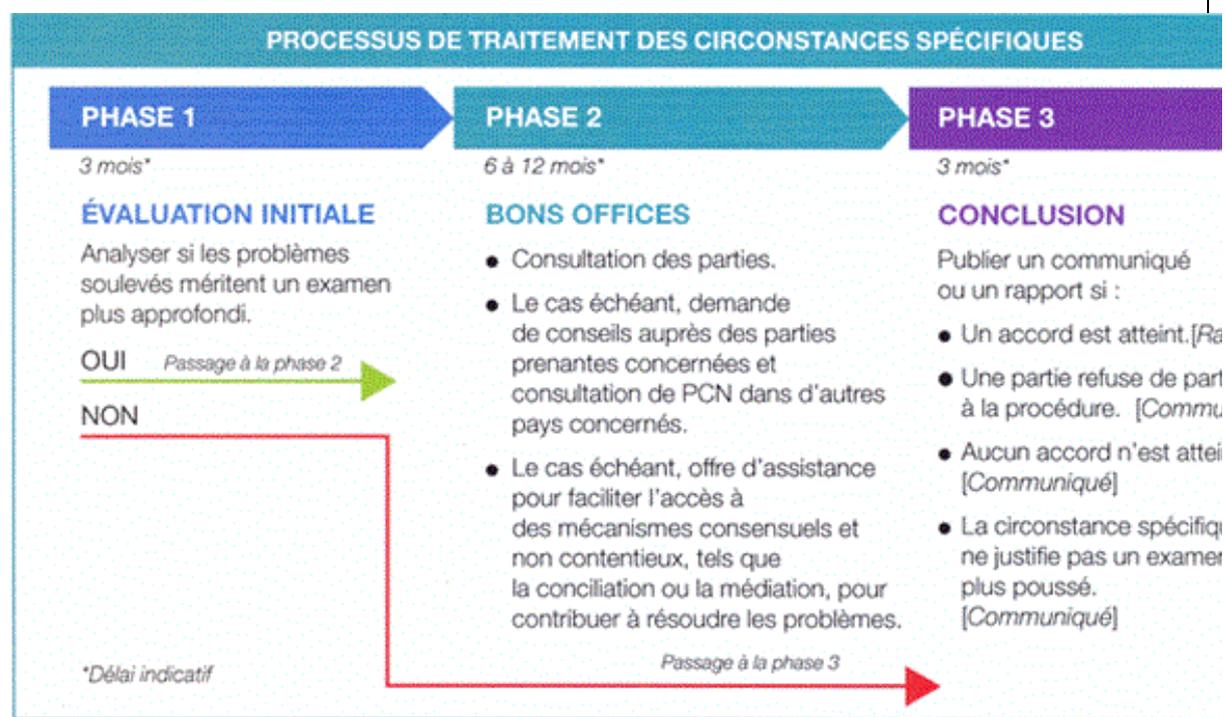
1. Concepts et principes
2. Principes généraux
3. Publication d'informations
4. Droits de l'homme
5. Emploi et relations professionnelles
6. Environnement
7. Lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et autres formes d'extorsion
8. Intérêts des consommateurs
9. Science et technologie
10. Concurrence
11. Fiscalité

La deuxième partie traite des Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Pour ce faire, les Principes directeurs de l'OCDE ont recours à un Point de contact national (PCN) pour leur mise en œuvre. Présents dans 46 pays, les PCN sont la cheville ouvrière de la mise en œuvre des Principes directeurs et certainement le point le plus intéressant dans le référentiel de « *soft law* ».

Dans chacun des pays adhérant aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, un Point de contact national (PCN) est chargé de promouvoir ces principes, de les diffuser et de répondre à des saisines pour non-respect de ces principes. Ainsi en France, le PCN est

une structure tripartite qui rassemble les syndicats, les entreprises et l'administration. Son activité est coordonnée par la direction générale du Trésor. Tout comme Force Ouvrière est impliquée dans le TUAC (Commission Syndicale Consultative auprès de l'OCDE), FO est présente et représentée au sein du PCN français, qui, contrairement à la plateforme globale d'actions RSE est une structure tripartite où la société civile n'est pas présente, ce qui fait du PCN une structure bien plus efficace traitant de manière opérationnelle des cas concrets. Toute organisation syndicale, mais aussi des particuliers et des associations peuvent déposer une saisine auprès du PCN français pour non-respect des Principes directeurs de l'OCDE d'une entreprise d'origine française ou d'une entreprise opérant en France.

Encadré 8 : Le processus de traitement des circonstances spécifiques au PCN français



Source : site du PCN français

Depuis sa création en 2001, le PCN français a traité 26 saisines. Le profil des plaignants est majoritairement issu du monde syndical, que ce soit des syndicats d'entreprises, des fédérations syndicales mondiales ou des groupes de travailleurs, les ONG ou « la société civile » ne représentant qu'une fraction minoritaire des plaintes.

Le PCN français a ainsi traité de circonstances spécifiques ayant trait au chapitre V des Principes directeurs sur l'Emploi et les relations professionnelles, ce chapitre qui s'appuie beaucoup sur les conventions OIT a permis de débloquent certaines situations où le dialogue social et les relations professionnelles étaient en panne.

Encadré 9: Cas concret la circonstance spécifique ACCOR au PCN français

La circonstance spécifique ACCOR, dans laquelle la confédération Force Ouvrière s'est beaucoup impliquée, est représentative de l'intérêt d'une structure comme le PCN dans des cas précis. Le PCN a été saisi en novembre 2010 par un syndicat international (UITA) au sujet des activités du groupe ACCOR, multinationale française de l'hôtellerie, au Canada (Ontario) et au Bénin. La saisine concernait la liberté syndicale et la négociation soit le chapitre emploi des Principes directeurs et visait trois hôtels du Groupe ACCOR en Ontario, où de nombreuses procédures parallèles se déroulaient devant la Commission du travail de l'Ontario, ainsi qu'un hôtel au Bénin. Après concertation avec le PCN canadien, le PCN français a été chargé de traiter les deux volets du dossier. Le PCN a offert ses bons offices aux parties. Il a clôturé la saisine fin 2012 et a constaté le non-respect des Principes directeurs. Il a noté l'engagement d'ACCOR d'y remédier. Il a publié un communiqué le 11 décembre 2012.

Le PCN a fait le suivi de ses recommandations et des engagements d'ACCOR. En 2013, 2014 et début 2015, il a été régulièrement informé par le Groupe ACCOR et l'UITA de l'avancée des différentes négociations. Il a constaté au printemps 2015 l'apaisement des conflits du travail en Ontario et au Bénin. Le PCN a publié un communiqué le 2 avril 2015 exprimant sa satisfaction devant les résultats obtenus et a mis fin au suivi de la saisine. Il a remercié les parties de leur coopération et leur transparence. Par ailleurs, il a noté que le Groupe ACCOR avait actualisé sa charte éthique et RSE afin de sensibiliser les directions de ses hôtels au dialogue avec les parties prenantes et lui a recommandé de réviser son accord-cadre international avec l'UITA en tirant les enseignements de la saisine, ce que le groupe est en train de faire. Force Ouvrière a été l'un des membres moteurs dans cette saisine en travaillant notamment en partenariat avec l'UITA.

Le PCN français est également intervenu sur la question spécifique des chaînes de valeur/ chaînes d'approvisionnement dans la filière textile suite aux événements du Rana Plaza, dans un rapport qui a fait date en décembre 2013. Ce rapport comporte de nombreuses propositions concrètes issues du collège syndical du PCN et constitue une bonne base de travail pour les discussions de la Conférence Internationale du Travail sur les chaînes d'approvisionnement en juin 2016. La confédération Force Ouvrière a plusieurs fois mentionné ce rapport dans les enceintes de l'OIT ces deux dernières années.

Il est intéressant de noter que si les Principes directeurs de l'OCDE sont reconnus comme référentiel international en matière de RSE, l'OCDE ne parle pas de RSE ou de son équivalent anglais CSR (*Corporate social responsibility*), mais parle de *Responsible Business Conduct* (RBC). Ainsi, la chaire à l'OCDE traitant des questions proches de la RSE est intitulée RBC, son directeur Roel Nieuwenkamp, a d'ailleurs début 2016, écrit un billet retentissant en annonçant la mort du concept de la RSE³⁹ l'assimilant à de la philanthropie.

Le référentiel des Principes directeurs de l'OCDE, s'il reste du registre de la « soft law » possède une dimension didactique grâce à la présence des Points de Contact Nationaux et au mécanisme des plaintes /circonstance spécifique. Le PCN français est reconnu internationalement⁴⁰ comme l'un des plus efficaces du fait de sa structure tripartite (collège état, employeurs, syndicats). C'est un organisme de médiation (« les bons offices » du PCN) qui joue sur le risque réputationnel des entreprises qui sont

³⁹ Roel Nieuwenkamp, CSR is dead whats next, billet du blog de l'OCDE 22 janvier 2016

<http://oecdinsights.org/2016/01/22/2016-csr-is-dead-whats-next/>

⁴⁰ Rapport OECDWatch de 2015

mises en cause et dont les communiqués sont désormais lus et craints par les directions d'entreprises. D'aucuns éminents juristes comme Mireille Delmas Marty, Alain Supiot ou Yann Queinnec⁴¹ considèrent que les décisions des PCN pourraient à l'avenir produire du « droit dur ». Le rôle des PCN pourrait effectivement s'accroître à l'avenir et basculer dans un régime plus contraignant : c'est ainsi qu'au Canada, toute entreprise mise en cause dans une circonstance spécifique qui n'entre pas en médiation avec le PCN canadien, se retrouve sanctionnée avec la suppression des aides à l'exportation. Un exemple qui mériterait d'être suivi.

Deuxième initiative apparue dans le temps, la trop méconnue (et ignorée ?) Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT datant 1977 et mise à jour en 2000 et 2006, mais aussi la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), nous reviendrons spécifiquement sur le rôle de l'OIT et son rapport à la RSE dans la troisième partie de cette étude.

Le Pacte mondial ou Global Compact est une initiative internationale lancée en 1999 par le Secrétaire Général des Nations Unies. Il propose aux entreprises d'adhérer à 10 grands principes dans les domaines des droits de la personne, du travail, de l'environnement et de la corruption. Le dixième principe sur l'anticorruption a été ajouté en 2004. Le Global Compact est donc un cadre de référence avec un engagement des entreprises non contraignant. Il est ainsi purement déclaratif : l'organisation adhérente répond de manière volontaire à ses engagements via une Communication. Toutefois des mécanismes de contrôle concernant le Pacte mondial sont à l'étude.

Toujours sous l'égide de l'ONU ont été établis les Principes directeurs sur les droits de l'Homme et les entreprises de 2011 souvent appelés les « Principes Ruggie » du nom du représentant spécial du secrétaire général de l'ONU pour les droits de l'Homme, les entreprises transnationales et autres entreprises, le professeur John Ruggie. Ces Principes sont le fruit de 18 ans de travail ; l'idée avait été lancée par la conférence mondiale des droits de l'Homme de Vienne, dès 1993. L'idée force de ces Principes réside dans l'affirmation du rôle central de l'Etat dans la protection et la promotion des droits de l'Homme vis-à-vis des entreprises avec la priorité donnée à l'approche par les risques ; la responsabilité étendue à la chaîne de valeur ; et le droit international écrit et obligatoire des droits de l'Homme et du droit du travail pris comme référence.

Là encore, ces Principes ne sont pas contraignants. C'est pourquoi le Conseil des droits de l'homme des Nations-Unies (CDH) a approuvé en 2014 le lancement d'un processus d'élaboration de nouvelles normes internationales contraignantes sur les entreprises multinationales et les droits humains. Déposé par l'Équateur et l'Afrique du Sud, le projet de résolution a été adopté grâce aux voix des pays du Sud et a fait l'objet de premières discussions à Genève en juillet 2015. Le mandat de ce groupe de travail, dont la composition n'est pas limitée, pose néanmoins problème en termes de représentativité des acteurs : l'ensemble de la « société civile » et autres ONG sont impliquées dans cette discussion « sociétale » et le mouvement syndical se fait très peu le relais de cette initiative qui a très peu de chance d'aboutir mais qui semble occuper grandement les ONG. Ce sont plus les ONG internationales que la CSI qui se sont exprimées sur ces négociations.

Après ce panorama des référentiels RSE issus d'organisations internationales reconnues et publiques,

⁴¹ Entrevue de Yann Queinnec avec Alternatives économiques, avril 2011 ;

il s'agit de s'attarder sur les « référentiels » à l'œuvre dans la RSE promues par le secteur privé avec en premier chef l'organisme de normalisation ISO.

L'organisme ISO (International Organization for Standardization) fondé en 1947 est le descendant de l'American Institute of Electrical Engineer (AIEE) créé en 1912 et de l'ISA (International Standards Association). Il se présente comme le premier producteur mondial de Normes internationales d'application volontaire. Avec plus de 19000 Normes internationales couvrant la quasi totalité des aspects techniques et économiques (voire sociaux), cet organisme tente de devenir la référence en matière de RSE avec plusieurs « normes » : la norme ISO 26000 et la future norme 20400 sur les achats responsables.

La norme ISO 26000 créée en 2010 contient des lignes directrices et non des exigences. Elle ne se prête donc pas à la certification, contrairement à d'autres normes très connues de l'ISO. Cette norme est présentée comme LA norme de responsabilité sociétale, qui peut aider les entreprises et les organisations à traduire les principes en actes concrets, et faire connaître les meilleures pratiques en matière de responsabilité sociétale, dans le monde entier. Elle vise les organisations de tous types, quelle que soit leur activité, leur taille ou leur localisation. Cette norme est bâtie sur 7 questions centrales qui sont la gouvernance de l'organisation, les droits de l'Homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les questions relatives aux consommateurs, les communautés et le développement local. La création de cette norme et ses dérivés (future norme 20400) sur les achats responsables a posé problème. Ainsi, le juriste Antoine Lyon-Caen lors du colloque « les lignes directrices Iso 26000 : quelle normativité ? » du 22 mars 2011 à l'Université Paris Ouest Nanterre a mis en garde contre les multiples incertitudes juridiques qui entourent le statut de la norme ISO 26000 que ce soit en ce qui concerne les producteurs de la norme (qui sont les normalisateurs ? les syndicats sont réduits à la portion congrue dans les négociations ISO) ou son statut (décrit-elle ou prescrit-elle des comportements ?). Ces normes, et ce de manière volontaire, posent un défi aux catégories juridiques les mieux établies, l'apparentant sans doute à une norme quasi-constitutionnelle de rang mondial concurrençant l'OIT dans un mouvement de privatisation des normes. Afin de se prémunir de toutes critiques, l'ISO et son adhérent français l'AFNOR avancent le partenariat OIT/ISO décidé en 2013⁴² et les 70 conventions OIT mises comme références dans l'ISO 26000.

La Confédération Force Ouvrière a plusieurs fois mis en garde contre le danger de la normalisation et l'autorégulation par la sphère privée. Le professeur Jacques Igalens, de l'université Toulouse 1 pointe également⁴³ le choix des procédures qui pose des questions sur la légitimité de telles normes au regard des processus démocratiques : on confie à un organisme privé des questions dites « techniques » qui débordent largement sur le politique et le social, on confie à des parties peu représentatives la négociation de la norme avec une forte présence des entreprises, consultants, associations et une faible place laissée aux États et a fortiori aux états africains. Ainsi, pour Jacques Igalens, ISO 26000 montre la promotion de la première « *norme cosmopolite, dans laquelle l'entreprise remplace la Cité* ». Antoine Lyon-Caen estime quant à lui que la promotion de l'ISO 26000 est le signe de la naissance de l'entreprise-monde, à travers un processus quasi-constitutionnel dans lequel les Etats ne tiennent plus le rôle que d'une partie-prenante parmi d'autres.

⁴² Protocole d'accord OIT/ISO, Genève, 2005 ;

⁴³ Jacques Igalens, *Norme de responsabilité et responsabilité des normes : le cas d'ISO 26000*, Revue Management & Avenir 3/2009 (n° 23) , p. 91-104

Devant la montée en puissance de l'ISO notamment sur les questions sociales (cf. la future norme ISO 45001 sur les systèmes de management en santé et sécurité au travail où l'ISO a littéralement ignoré les recommandations des syndicats et l'OIT sur l'information et la participation des travailleurs), le mouvement syndical international et la Confédération Force Ouvrière demandent à l'OIT et à son conseil d'administration de reconsidérer son protocole d'accord avec l'ISO afin de ne pas créer un mélange des genres et de ne pas cautionner la prééminence des normes privées sur les législations publiques.

C'est peut être là que réside l'un des plus grands périls de la RSE, à mesure que la normalisation avance et notamment dans le domaine social, l'État social et souverain recule. Combien d'entreprises ont ainsi recours à des organismes d'audits en matière de droits de l'homme et de respect de la législation en matière de droit social dans les pays tiers ? Des cabinets d'audits du type Intertek, bureau Veritas interviennent ainsi en lieu et place des inspecteurs du travail dans les usines à travers le monde, non pas au nom du service public mais bien parce que l'audit social représente un marché conséquent. Ainsi, lors d'un colloque à Paris Dauphine en novembre 2015⁴⁴, la sociologue Pauline Barraud de Lagerie a rappelé que « *l'audit social était un instrument privé, adopté volontairement par les entreprises et qui prend la forme d'un outil de mesure ayant vocation à améliorer les conditions de travail dans les pays du sud. Que l'audit social soit un instrument de nature privée s'explique par l'histoire de l'outil : le mouvement anti-sweatshops dans les années 90 a conduit les entreprises à produire en réaction un certain nombre d'outils (codes de conduites, puis clauses sociales, puis audits sociaux, puis actions correctives). Un véritable marché des référentiels (SA 8000, FLA, ETI, BSCI, ICS1...) et des cabinets d'audit social s'est constitué.* ». L'approche par « l'audit » est inspirée par les audits de gestion des grands cabinets américains, c'est-à-dire par une approche par conformité (la fameuse *checklist*), l'expérience et la participation des travailleurs ne rentrent pas dans ce cadre de l'audit.

Cette normalisation menace également le dialogue social et les accords collectifs en tant que tels au profit d'une approche cybernétique (une gouvernance par les nombres comme en informatique) et gestionnaire comme a pu le pointer la juriste Isabelle Daugareilh dans son article « L'ISO à l'assaut du social : risques et limites d'un exercice de normalisation sociale »⁴⁵.

Réduction de l'État à son expression minimale, mise au ban de la démocratie sociale, autorégulation, la RSE, l'expression est d'Alain Supiot, fait ainsi office de « *self service normatif* », d'où la multiplication depuis les débuts de la RSE de « Codes de conduite » (Code Afep Medef par exemple), d'initiatives sectorielles en matière de RSE (Better coal dans l'extractif, le JAC dans les télécommunications), de « Chartes » non contraignantes où les engagements éthiques font office de marketing (« Danone way ») ou encore de labels où les organisations « parties prenantes » sponsorisent et choisissent des produits d'ordre privé, comme c'est le cas pour le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale, auquel la Confédération Force Ouvrière ne participe pas, et qui apporte sa caution à des produits bancaires pour l'épargne d'entreprise en substitut d'une augmentation de salaire.

Par ailleurs, une étude FO-Cadres de 2010 (voir bibliographie) a montré que la RSE et les chartes éthiques pouvaient également être un outil de contrôle social et permettre l'extension de l'emprise de

⁴⁴ Propos tenus lors du colloque de Bureau France OIT sur les chaînes d'approvisionnement le 19 novembre 2015

⁴⁵ Isabelle Daugareilh.: « L'ISO à l'assaut du social : risques et limites d'un exercice de normalisation sociale », in I. Daugareilh, Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie, ed. Bruylant, Bruxelles, 2010.

l'idéologie du management sur les salariés cadres ou comment la « soft law » peut devenir un outil contre les salariés.

Ce panorama en matière de « RSE », s'il a pu révéler quelques éléments intéressants comme les PCN, consacre néanmoins le règne de la *soft law* et de l'autorégulation au détriment de la législation nationale protectrice et des accords collectifs. Un bilan critique et objectif de ce qu'on appelle la RSE pourrait nous faire dire qu'en 20 ans de « bonnes pratiques », et de « démarche de progrès » ni les droits des travailleurs, ni les Droits de l'homme n'ont avancé, et en particulier sur les chaînes d'approvisionnement : salaires de misère, travail forcé, accidents du travail et conditions de travail effroyables, maladies du travail dues à un environnement pollué et dangereux. Le « forum shopping » (soit le monde considéré comme un grand magasin sans barrières ni législation sociale) au niveau mondial ne peut qu'affaiblir le droit des travailleurs. Aussi, il est essentiel de redéfinir et de réimpulser le rôle de l'OIT en matière de promotion des droits fondamentaux conformément aux objectifs de sa constitution et à la déclaration de Philadelphie de 1944.

III. Protéger les droits fondamentaux - pour un retour de l'OIT
au centre des enjeux sur la chaîne de valeur

A/ L'OIT, la chaîne de valeur et les multinationales : un bilan critique

Lors d'un colloque « Nouveaux modes de production au niveau mondial : Quelles opportunités et quels enjeux pour l'emploi et le travail ? », qui a eu lieu le 20 janvier 2015 au Collège de France, le directeur général de l'OIT (et ancien syndicaliste) Guy Ryder a déclaré que « *l'OIT avait manqué le train de la RSE* ». Il est vrai que d'autres institutions comme l'OCDE ou l'ONU sont certes montées dans ce train très « *soft law* » mais pour quels résultats ? Comment articuler les conventions et les recommandations de l'OIT, piliers du droit social international avec la RSE ? De plus, les entreprises et autres multinationales ont volontairement privilégié les autres institutions internationales à dimension tripartite « plus » ou quadripartite, c'est-à-dire avec la fameuse « société civile » correspondant plus à ses nouveaux modes de gouvernance. Par ailleurs, comme a pu l'écrire Isabelle Daugareilh⁴⁶ : « *Malgré son tripartisme qui permet une représentation à part entière du monde entrepreneurial et du monde salarial, l'OIT est restée "statocentrée". Nonobstant, l'introduction de mécanismes de contrôle originaux et diversifiés, l'OIT est affublée de l'image "d'un chien sans dents". Comme toute organisation intergouvernementale, elle a besoin d'"États effectifs", capables de coopérer en son sein et de mettre en œuvre les décisions et les normes prises en commun.* »

On peut cependant nuancer les propos de Guy Ryder ; tout d'abord et en premier lieu, l'objectif de l'OIT ne se situe pas dans une quelconque « responsabilité sociétale ou sociale des entreprises » mais bien dans ceux liés à la justice sociale et au travail décent. Un objectif qui dépasse les seules entreprises même si celles-ci doivent prendre leur part pour y contribuer. Comme nous l'avons déjà rappelé dans la deuxième partie de cette étude, l'OIT possède déjà quelques instruments à destination des multinationales : la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (1977, 2000 et 2006), la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Il est intéressant de noter combien les acteurs de la « RSE » semblent ignorer ces outils, que ce soit du côté des entreprises ou du côté de « la société civile ».

La déclaration la plus importante est la Déclaration sur les principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale dont l'objectif est d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever. Cet objectif sera favorisé grâce à une législation, une politique, des mesures et des initiatives appropriées qu'adopteront ou prendront les gouvernements, ainsi que par une coopération entre gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs de tous les pays.

Cette Déclaration de l'OIT possède un statut particulier, ainsi, comme l'écrit Isabelle Daugareilh⁴⁷ : « *La Déclaration tripartite de l'OIT est le seul instrument juridique international s'adressant aux entreprises multinationales qui soit multilatéral, universel et tripartite. Face au risque de*

⁴⁶ Isabelle Daugareilh (dir.), Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie, ed. Bruylant, Bruxelles, 2010.

⁴⁷ Isabelle Daugareilh, « OIT Déclaration tripartite », in N.Postel, R.Sobel, (dir.) Dictionnaire critique de la RSE, ed. Septentrion, col. Capitalisme, éthique institutions, Lille, 2013, p.17-20.

chevauchement de normes internationales sur les entreprises multinationales élaborées par différentes institutions publiques internationales (OCDE, et Nations Unies en particulier), il fut décidé que l'objet de la Déclaration de l'OIT ne porterait que sur les questions entrant dans le mandat de l'OIT. Au contraire, les Principes directeurs de l'OCDE, qui sont liés à un ensemble de textes sur l'investissement, abordent de multiples domaines sur lesquels les activités des entreprises peuvent avoir des répercussions. Ce sont enfin les destinataires de la Déclaration tripartite de l'OIT qui la distingue des autres normes internationales. Le texte s'adresse tout autant aux entreprises multinationales qu'aux gouvernements des Etats membres ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs. Les principes de l'OCDE visent uniquement les entreprises. La Déclaration de l'OIT a donc un spectre plus large en termes de destinataires mais plus étroit d'un point de vue matériel. La Déclaration s'adresse spécialement aux gouvernements des pays du siège social de l'entreprise parce qu'ils ont vraisemblablement, plus que les pays hôte, la capacité d'influencer les entreprises multinationales pour que leurs pratiques soient conformes à la loi locale et aux normes internationales. ».

Cette pluralité des destinataires constitue une « force » pour la Déclaration de l'OIT, en remettant les États au centre du jeu, elle réintroduit un acteur que les multinationales ne souhaitent pas voir, c'est à dire l'Etat régulateur.

Pour Isabelle Daugareilh⁴⁸, même si la Déclaration de l'OIT est à classer dans la catégorie de la *soft law*, celle-ci « ne prend consistance dans l'ordre juridique que si à la déclaration succède même partiellement et progressivement l'application ». La Déclaration peut procéder à une « effectivité en action » et concourt « à la formation d'une opinio juris (doctrine juridique) à l'échelon mondial sur la responsabilité sociale des entreprises multinationales. Ceci dit, son impact réel, respectif ou cumulé, sur les entreprises multinationales et sur les droits des travailleurs est assez limité. ».

Fait peu connu, la Déclaration tripartite sur les multinationales de l'OIT contient un mécanisme de recours, adopté en 1986 et intitulé « PROCEDURE POUR L'EXAMEN DES DIFFERENDS RELATIFS A L'APPLICATION DE LA DECLARATION DE PRINCIPES TRIPARTITE SUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES ET LA POLITIQUE SOCIALE PAR INTERPRETATION DE SES DISPOSITIONS », et porté auprès du Bureau de la « Commission sur les entreprises multinationales ».

Encadré 10 PROCEDURE POUR L'EXAMEN DES DIFFERENDS RELATIFS A L'APPLICATION DE LA DECLARATION DE PRINCIPES TRIPARTITE SUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES ET LA POLITIQUE SOCIALE PAR INTERPRETATION DE SES DISPOSITIONS

adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 232e session (Genève, mars 1986)

1. L'objet de la procédure est d'interpréter les dispositions de la Déclaration lorsque cela est nécessaire pour résoudre un désaccord relatif à leur signification, survenant lors d'une situation concrète, entre des parties à l'intention desquelles la Déclaration est préconisée.

⁴⁸ Ibid.

2. La procédure ne devrait en aucune manière faire double emploi ou entrer en conflit avec des procédures nationales ou des procédures de l'OIT en vigueur. Ainsi, elle ne peut être invoquée :
 - (a) en ce qui concerne la législation et la pratique nationales ;
 - (b) en ce qui concerne les conventions et recommandations internationales du travail ;
 - (c) en ce qui concerne les questions relevant de la procédure en matière de liberté syndicale.

Ce qui précède signifie que les questions relevant de la législation et de la pratique nationales devraient être examinées par des organismes nationaux appropriés ; que les questions relatives aux conventions et recommandations internationales du travail devraient l'être conformément aux diverses procédures prévues aux articles 19, 22, 24 et 26 de la Constitution de l'OIT, ou encore à la demande de gouvernements sollicitant du Bureau une interprétation officielle, et que les questions concernant la liberté syndicale devraient être étudiées conformément aux procédures spéciales de l'OIT applicables en la matière.

3. Quand une demande d'interprétation de la Déclaration est reçue par le Bureau international du Travail, le Bureau en accuse réception et la porte à la connaissance du bureau de la Commission sur les entreprises multinationales. Le Bureau informe le gouvernement et les organisations centrales d'employeurs et de travailleurs intéressés de toute demande d'interprétation reçue directement d'une organisation conformément au paragraphe 5 (b) et (c).
4. Le bureau de la Commission sur les entreprises multinationales décide à l'unanimité, après consultation au sein des groupes, de la recevabilité de la demande au titre de la procédure. S'il ne peut parvenir à un accord, la demande est transmise à la commission dans son ensemble pour décision.
5. Les demandes d'interprétation peuvent être adressées au Bureau :
 - (a) en principe par le gouvernement d'un Etat Membre agissant soit de sa propre initiative, soit à la demande d'une organisation nationale d'employeurs et de travailleurs ;
 - (b) par une organisation nationale d'employeurs ou de travailleurs, qui est représentative au niveau national ou sectoriel, sous réserve des conditions énoncées au paragraphe 6. De telles demandes doivent être normalement acheminées par le canal des organisations centrales du pays concerné ;
 - (c) par une organisation internationale d'employeurs ou de travailleurs au nom d'une organisation représentative nationale affiliée.
6. Dans les cas prévus au paragraphe 5 (b) et (c), les demandes peuvent être soumises s'il peut être prouvé :
 - (a) que le gouvernement intéressé a refusé de soumettre la demande au Bureau ;
 - (b) que, depuis que l'Organisation s'est adressée au gouvernement, trois mois se sont écoulés sans que ledit gouvernement ait manifesté ses intentions.

* Bulletin officiel (Genève, BIT), 1986, vol. LXIX, série A, no 3, pp. 220-221 (en remplacement de la partie IV des procédures adoptées par le Conseil d'administration à sa 214e session (novembre 1980)); voir Bulletin officiel, 1981, vol. LXIV, série A, no 1, pp. 94-96.

7. En cas de demande recevable, le Bureau prépare un projet de réponse en consultation avec le bureau de la Commission sur les entreprises multinationales. Toutes les sources d'informations appropriées doivent être utilisées, y compris les sources émanant du gouvernement, des employeurs et des travailleurs du pays concerné. Le bureau de la commission peut demander au Bureau de fixer un délai pour la communication des informations.
8. Le projet de réponse à une demande recevable doit être examiné et approuvé par la Commission sur les entreprises multinationales avant d'être soumis au Conseil d'administration pour approbation.
9. La réponse approuvée par le Conseil d'administration doit être envoyée aux parties intéressées et publiée au Bulletin officiel du Bureau international du Travail.

Ainsi, en 2009, le Bureau de la « Commission sur les entreprises multinationales » ne comptait que cinq cas de recours depuis la mise en place de cette procédure, dont quatre recevables et résolus. En parallèle, la procédure spécifique de contrôle qui relève du seul Comité Liberté de la syndicale du BIT examinait 170 cas de violations de la liberté syndicale tandis que 190 autres cas faisaient l'objet d'un suivi pour la seule année 2006. Ces chiffres illustrent malheureusement l'impact relativement limité de cette Déclaration sur les Entreprises Multinationales.

La Commission ou Sous Commission de l'OIT sur les multinationales a disparu suite au processus de réformes internes initiées au BIT au détour des années 2010 avec la création au sein du nouveau département « entreprises » de l'OIT, de l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises multinationales (ENT/MULTI) . Désormais responsable de la promotion et du suivi de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, cette unité des entreprises multinationales est également responsable de la participation de l'OIT dans le Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact) ainsi que de la coordination du travail du Bureau international du travail dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Cette nouvelle unité marque une rupture dans l'approche de l'OIT par rapport aux multinationales, moins portée sur le respect du droit et de la norme et plus sur le « *capacity building* » et l'accompagnement des entreprises. Dans cette occurrence, l'OIT et l'Unité ENT/MULTI ont développé un « *Helpdesk* » du BIT⁴⁹ soit un service d'assistance gratuit et confidentiel destiné aux entreprises qui veulent aligner leurs opérations commerciales avec les normes internationales du travail et favoriser le développement des relations industrielles positives au sein de l'entreprise. Ce « *Helpdesk* » est complété par des « *factsheets* » (notes de synthèse) à destination des entreprises ainsi que par un module d'autoformation sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Cette architecture est enfin complétée par une assistance technique au niveau des pays (tripartite et tripartite plus, ce qui peut poser problème tant la société civile est un concept flou) avec une aide pour l'élaboration des politiques nationales, l'établissement des plateformes de dialogues, le meilleur alignement de politiques du

⁴⁹ <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm>

secteur privé (EMN) avec les priorités nationales de développement et de travail décent.

On assiste donc à une modification du rôle de l'OIT à travers l'action et la création de cette unité, plus proche des actions de « monitoring » et de « consulting » que l'on peut trouver dans des structures ⁵⁰ basées sur le volontariat comme le Pacte Mondial (Global Compact) que de l'application et de l'effectivité de la norme.

On retrouve également cet esprit « *capacity building* » dans les autres programmes en contact avec les multinationales, les chaînes d'approvisionnement et les pays en développement que sont Better Factories Cambodia, Better Work, les programmes SCORE et SIMAPRO et dans une moindre mesure le programme OIT/IPEC.

Véritable projet pilote de cette approche « monitoring », le programme Better Factories Cambodia, programme multipartite, est issu d'un accord commercial entre les Etats-unis et le Cambodge. Il implique plusieurs acteurs dont l'OIT, le Gouvernement royal du Cambodge, l'Association des fabricants de vêtements au Cambodge (GMAC) et les syndicats. Better Factories Cambodia (BFC) travaille également en étroite collaboration avec d'autres intervenants, y compris les acheteurs internationaux. Il est financé par le Département américain du Travail, l'USAID, l'Agence française de développement, l'Association des fabricants de vêtements au Cambodge, le Gouvernement royal du Cambodge et les grands acheteurs internationaux. L'objectif de ce programme, créé en 2001, est d'améliorer les conditions de travail et de vie des salarié(e)s (90 % de femmes sur 700 000 employés) dans les usines du secteur du textile habillement au Cambodge, particulièrement intégré dans la chaîne d'approvisionnement des grands donneurs d'ordres du textile internationaux (H&M, Gap...) via des inspections effectuées par un contrôleur tiers mandaté pour inspecter toutes les usines ayant des licences d'exportation et des rapports spécifiques aux usines.

Le programme, pour autant, a prêté le flanc à la critique, notamment celle de l'ONG Human Right Watch ⁵¹ qui a constaté que « *certaines usines de sous-traitants plus petites sans licences d'exportation sont exclues des inspections, mais travaillent indirectement pour le compte des compagnies internationales, par l'intermédiaire d'usines plus grandes. C'est dans ces petites usines que persistent certaines des pires conditions de travail. BFC a lancé une base de données de transparence en 2014 citant 10 usines où le respect du droit du travail est médiocre. Toutefois, la base de données de transparence ne contient pas d'informations sur l'engagement pris par les compagnies envers la BFC, ni sur les mesures prises par celles-ci pour faciliter le respect du droit du travail dans les usines des fournisseurs.* »⁵².

Le programme Better Factories Cambodia ont ainsi sous estimé la complexité de la chaîne d'approvisionnement au Cambodge où la majorité des entreprises, notamment la multitude de petites structures qui opèrent en **sous-traitance cachée des usines de premier rang**, continuent à agir en toute impunité : entre 2009 et 2013 seulement dix usines ont été condamnées.

⁵⁰ <http://betterfactories.org>

⁵¹ Les organisations syndicales internationales n'ont pas critiqué frontalement et publiquement l'initiative Better Factories mais elles n'en pensaient pas moins

⁵² <https://www.hrw.org/fr/news/2015/03/11/cambodge-les-lois-du-travail-ne-protigent-pas-suffisamment-les-ouvrieres-et-ouvriers>

Le programme Better Factories Cambodia sur l'amélioration des conditions de travail, à cause de son champ d'action limité aux grandes usines détentrices de licences d'exportation n'a pu explorer à fond ce problème de la chaîne d'approvisionnement et donc, n'a pas vu venir le durcissement des rapports sociaux entre le gouvernement cambodgien d'une part et les ouvriers et ouvrières du textile d'autre part.

En effet, en 2014, plusieurs manifestations massives des ouvriers du textile réclamant la hausse du salaire minimum légal à 139 euros par mois ont été violemment réprimées par la police et l'armée, provoquant plus de 4 morts. Devant la pression de l'OIT, de certains donneurs d'ordres (un peu hypocrites certes), des principaux syndicats au Cambodge et d'ONG, le gouvernement cambodgien a consenti début 2016 à augmenter le salaire minimum à 124 euros (environ 100 euros avant). Cette victoire pour le mouvement social a cependant eu pour effet pervers d'accentuer la pression des employeurs sur les salariées, notamment en termes de rendement des ouvrières, afin de maintenir les mêmes coûts de production et de satisfaire les grands donneurs d'ordre dont les pratiques n'ont pas changé sur le fond.

Depuis, l'OIT essaie de faire pression sur le gouvernement cambodgien afin qu'il renforce rapidement le système public d'inspection du travail dans le cadre de la législation nationale mais le contexte demeure extrêmement tendu avec une véritable atmosphère anti syndicale au Cambodge notamment via une projet de loi en mars 2016 restreignant le droit de grève, qui a fait particulièrement réagir IndustriALL⁵³.

L'expérience Better Factories Cambodia est donc pour le moins mitigée et montre les limites de l'approche « RSE » et de monitoring et leurs répercussions limitées au sein des chaînes d'approvisionnement.

Il n'en demeure pas moins que le programme Better factories Cambodia, a largement inspiré, à quelques nuances près, l'initiative « Better Work »⁵⁴. Le programme Better Work est un partenariat entre l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Société financière internationale (IFC). Opérationnel depuis février 2009, le programme vise à améliorer la conformité aux normes de travail et la compétitivité dans les chaînes d'approvisionnement internationales du secteur textile-habillement. Le comité stratégique, tripartite simple, est composé des représentants des travailleurs (CSI et IndustriALL), des représentants des employeurs (OIE) et des grands donneurs d'ordre (H&M, Gap) ainsi que des représentants des gouvernements (USA, Suisse, Hollande) ou des universitaires reconnus. Il est piloté à l'OIT par Dan Rees.

Là encore, ce programme est symptomatique d'une approche gestionnaire puisque le programme Better Work, qui intervient en Haïti, Indonésie, Lesotho, Jordanie, Nicaragua, au Vietnam et maintenant au Bangladesh, privilégie avant tout le partenariat, comme en témoigne la présentation des modes de travail de Better Work sur le site internet dédié⁵⁵ : « *Nous nous concentrons sur des partenariats avec des usines plutôt que sur une approche policière. Notre stratégie consiste à construire la capacité des gestionnaires et des travailleurs de l'usine à conduire*

⁵³ <http://www.industriall-union.org/fr/profonde-preoccupation-par-rapport-a-la-legislation-syndicale-cambodgienne>

⁵⁴ <http://betterwork.org/global/?lang=fr#>

⁵⁵ http://betterwork.org/global/?page_id=6863&lang=fr

le processus de changement. L'expérience a prouvé que le véritable dialogue ouvre la voie à un changement durable. À cette fin, un élément clé de notre approche au niveau de l'usine prévoit la création de comités consultatifs d'amélioration de performance (CCIP) -Groupes composés d'un nombre égal de la direction et des représentants syndicat / travailleurs qui se réunissent régulièrement pour discuter de questions liées au travail. En outre, afin de permettre l'apprentissage entre les usines et le partage de bonnes pratiques, nous offrons des possibilités d'apprentissage en groupe. Chaque usine doit avoir le même niveau d'engagement. Notre objectif va au-delà de trouver des violations à soutenir les CCIP mais à résoudre les causes profondes et d'améliorer des systèmes qui assureront de bonnes conditions de travail et la productivité à long terme. Nous faisons la promotion des structures de l'usine qui traitent des problèmes de manière holistique afin que, lorsque des modifications sont apportées, ils peuvent vraiment avoir un impact de la vie professionnelle plutôt que d'agir comme solutions à court terme. ».

Cette présentation semble privilégier ce que l'on appelle la « démarche de progrès » et rapproche le programme Better Work de la pratique de l'audit social, ce qui constitue l'une des principales critiques des opposants (Human Right Watch notamment) au programme. Ainsi, des marques et grands donneurs d'ordre du textile dont les chaînes d'approvisionnement sont depuis longtemps dénoncées par les syndicats comme Primark, se réclament du programme Better Work afin de se prémunir d'éventuelles critiques. Comme pour le programme Better Factories Cambodia, le travail de Better Work se concentre le plus souvent sur les sous traitants de rang 1, il existe également un problème quant à la capacité d'autonomie, de liberté et de négociation collective des syndicats car ceux-ci dans le programme Better Work sont souvent fragiles ou se trouvent en concurrence face à des syndicats « jaunes » initiés en sous main par la direction de l'usine.

Pour autant, certains auteurs pensent que l'on peut réorienter et perfectionner le programme, à l'instar de l'ouvrage *Towards Better Work*⁵⁶ dans lequel les auteurs plaident pour une plus grande autonomie et un équilibre réel des forces entre syndicats et direction. Ils soutiennent une autre gestion du temps et des ressources humaines qui ne serait pas basée sur la *fast fashion* et les délais trop courts qui suscitent un climat délétère. Enfin, les auteurs plaident en faveur d'un retour de l'Etat régulateur et une véritable effectivité du droit national et des normes de l'OIT afin de maîtriser les chaînes d'approvisionnement.

Les programmes SCORE (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises) ont « *pour objet d'aider les petites et moyennes entreprises à se développer et créer des emplois meilleurs et en plus grand nombre, cela en renforçant leur compétitivité par l'amélioration de leur qualité, leur productivité et leurs pratiques sur le lieu de travail* »⁵⁷. La formation SCORE souhaite s'inspirer des meilleures pratiques internationales dans les secteurs de la fabrication et des services et aider les PME à s'intégrer aux chaînes d'approvisionnement mondiales.

La formation SCORE fait partie intégrante de l'Unité des petites et moyennes entreprises de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Elle a été développée et mise en œuvre avec le

⁵⁶ Arianna Rossi, Amy Luinstra and John Pickles (eds), « Towards Better Work: Understanding labour in apparel global value chains », Palgrave Macmillan UK, 2014 ;

⁵⁷ <http://www.ilo.org/empent/Projects/score/lang--en/index.htm>

soutien du Secrétariat d'Etat suisse à l'économie (SECO) et de l'Agence norvégienne de coopération pour le développement (NORAD). Ce programme basé sur la formation des dirigeants et des salariés se fonde sur le collecte de données oui/ non et sur la technique des 5 S⁵⁸d'amélioration continue.

Le programme SCORE est donc plutôt tourné vers l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise en essayant d'inclure les travailleurs en tant que partie prenante.

Le système est similaire quoiqu'exclusivement tourné vers l'Amérique latine en ce qui concerne le programme SIMAPRO (Sistema Integral de Mejora y Avance de la Productividad) véritable système « qualité » tourné vers l'organisation du travail et la performance notamment dans la filière agro industrielle, sucrière et touristique, afin d'augmenter la productivité dans ces secteurs.

Ces deux programmes, initiés par la direction entreprises de l'OIT, ne sont donc pas tournés vers les travailleurs mais bien vers une meilleure insertion pour les entreprises dans les chaînes d'approvisionnement.

Enfin le Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) de l'OIT créé en 1992 avec comme objectif global l'élimination progressive du travail des enfants par le biais du renforcement des capacités des pays à s'attaquer au problème et la promotion d'un mouvement mondial de lutte contre le travail des enfants. L'IPEC est opérationnel dans 88 pays avec un budget annuel consacré aux projets de coopération technique qui dépassait les 61 millions de dollars pour 2008. L'IPEC est le plus important programme en son genre dans le monde et le plus gros programme opérationnel de l'OIT.

Dans ce cadre, une attention particulière a été portée à la filière cacao. En effet, depuis la signature du protocole Harkin-Engel⁵⁹ en 2001, l'élimination des pires formes de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement du cacao en Afrique de l'Ouest (Ghana, Cote d'Ivoire) est devenue une priorité. En 2011, huit sociétés du secteur du cacao et du chocolat – ADM, Barry Callebaut, Cargill, Ferrero, The Hershey Company, Kraft Foods, Mars Incorporated et Nestlé – se sont engagées à consacrer deux millions de dollars à un partenariat public-privé (PPP) avec le Bureau international du Travail (BIT). Pourtant fin 2015, trois de ces sociétés (Hershey, Mars et Nestlé) se sont retrouvées au centre d'une « class action » d'un cabinet d'avocats américains pour la traite et le travail forcé des enfants dans les plantations de Côte d'Ivoire⁶⁰. Cette plainte démontre que le partenariat public privé est très loin de l'objectif de réduire les pires formes d'exploitation des enfants de 70 % d'ici à 2020 dans la filière cacao conformément au protocole Harkin-Hagel. Pire,

⁵⁸ La méthode des 5 « S » (en anglais the 5 S's) est une technique de management japonaise visant à l'amélioration continue des tâches effectuées dans les entreprises. Élaborée dans le cadre du système de production de Toyota (en anglais Toyota Production System ou TPS), elle tire son appellation de la première lettre de chacune de cinq opérations constituant autant de mots d'ordre ou principes simples : Ordonner, Ranger, Dépoussiérer, Découvrir des anomalies, Rendre évident, Être rigoureux.

⁵⁹ Le protocole Harkin-Engel ou le protocole sur la culture et le traitement des fèves de cacao et de leurs produits dérivés conforme à la Convention 182 de l'Organisation internationale du Travail sur l'interdiction et l'intervention immédiate contre les pires formes de travail des enfants est un engagement volontaire signé en 2001 par d'importants acteurs de l'industrie du cacao et du chocolat, sous l'impulsion du député à la Chambre des représentants des États-Unis Eliot Engel et du sénateur américain Tom Harkin avec l'appui du sénateur Herbert Kohl

⁶⁰ Le Monde du 2 octobre 2016, Nestlé, Mars et Hershey's visés par une plainte sur la traite des enfants, Dépêche AFP

le PPP et donc l'OIT n'ont pas su enrayer en Côte d'Ivoire le trafic d'enfants issus des pays voisins, achetés à bas prix puis exploités comme travailleurs manuels à bas prix dans un contexte de libéralisation de la filière cacao depuis de nombreuses années.

L'engagement de l'OIT dans les questions dites de RSE et/ou de chaînes d'approvisionnement se caractérise par une approche de gouvernance partenariale et d'accompagnement ; d'où le bilan en demi-teinte dans la mesure où la question de la solidarité entre le donneur d'ordre et le sous traitant, l'effectivité du droit et la présence de l'Etat comme garant a été occultée. Ces enjeux seront au cœur de la prochaine Conférence internationale du travail (CIT) qui aura lieu en juin 2016.

B/ Les enjeux de la Conférence Internationale du Travail de 2016

La 105^E session de la Conférence Internationale du Travail de l'OIT aura lieu du 30 mai au 11 juin 2016. La principale question portera sur « le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ».

Cette discussion promet d'être « clivante » et chacune des parties fourbit ses armes devant l'importance de la thématique. En effet, celle-ci touche le processus même de mondialisation et de libre échange et si les discussions de la CIT de 2015 sur l'économie informelle se sont relativement bien passées, celle-ci risque d'être plus animée.

Du côté des employeurs internationaux et de l'organisation internationale des employeurs (OIE dont le principal contributeur financier est le MEDEF), il s'agit surtout de continuer de promouvoir les solutions de « *soft law* » propres à la RSE. Engagements volontaires dans des chartes, travaux d'harmonisation sur les audits, critères d'amélioration continue, systèmes gestionnaires et pratiques d'achats seront les propositions avancées par le camp des employeurs. Surtout, ils ne voudront en aucun cas qu'il puisse sortir de cette CIT une convention, recommandation au sujet des chaînes d'approvisionnement, sous peine de mettre en péril le Forum Shopping néolibéral.

Du côté du bureau d'activités des travailleurs (ACTRAV) composé par les syndicats nationaux ? et la Confédération Syndicale Internationale (CSI) l'enjeu est majeur. Aussi, lors d'un colloque organisé par l'ACTRAV en décembre 2015, la secrétaire générale de l'ACTRAV, Maria Helena André en a présenté synthétiquement les enjeux :

Encadré 11 : Présentation de Maria Helena André au sujet du colloque ACTRAV sur les chaînes d'approvisionnement mondiales

Aujourd'hui, un grand nombre de travailleurs sont dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

L'importance croissante de ces chaînes a un impact régional et mondial sur la structure de l'emploi, les conditions de travail et les droits des travailleurs.

La mort de 1136 personnes dans l'effondrement du Rana Plaza le 24 avril 2013 au Bangladesh a attiré mondialement l'attention sur les conditions de travail épouvantables dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

L'agenda du travail décent de l'OIT, universellement adopté par la communauté internationale, est un instrument fort pour identifier les déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ; notamment le respect des droits fondamentaux des travailleurs, et des normes de sécurité et de santé dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement.

Ces questions seront au cœur des discussions du colloque des travailleurs organisé par le Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT (ACTRAV), du 15 au 17 décembre 2015 au siège de l'OIT à Genève.

Une centaine de représentants syndicaux, des hauts fonctionnaires de l'OIT et des experts d'Afrique, des Amériques, d'Asie et du Pacifique, d'Europe et de la région arabe y participeront

pour discuter de la meilleure façon de promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Ce colloque d'ACTRAV cible trois défis principaux.

D'abord, la promotion et le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Il est fondamental de respecter la liberté syndicale et le droit à négocier collectivement dans les multinationales et leurs chaînes d'approvisionnement, et dans les zones franches d'exportation.

Ensuite, il faut renforcer les relations entre partenaires sociaux dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les accords cadre sont des instruments efficaces pour développer la confiance ; et sont mutuellement avantageux pour les organisations de travailleurs et d'employeurs. C'est aussi un moyen d'assurer le respect des droits des travailleurs dans l'ensemble de la chaîne.

Enfin, les conclusions et recommandations du colloque contribueront certainement à la discussion générale sur les chaînes d'approvisionnement mondiales lors de la prochaine Conférence internationale du Travail en juin 2016.

Au niveau national et mondial, l'implication efficace des syndicats dans les cadres réglementaires peut changer la donne en remédiant aux déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Grâce au tripartisme et au dialogue social dans les chaînes d'approvisionnement, nous pouvons ensemble changer la donne pour assurer à tous un travail décent.

Source : site de l'OIT/ACTRAV

Pour l'occasion, et afin de préparer les discussions de mai/juin 2016 le Journal de la recherche syndicale à l'OIT⁶¹ a publié un numéro spécial sur les chaînes d'approvisionnement. Dans son éditorial, Enrico Cairola de l'ACTRAV recadre bien le débat à travers cette formule simple : « *Retour aux fondamentaux : développer les syndicats et la négociation collective, et promouvoir un cadre de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.* »

Loin des démarches des progrès, de principes, de normalisation, de certification et d'audits, Enrico Cairola avance que « *la question des droits habilitants que sont la liberté syndicale et le droit à la négociation collective devrait être au cœur des discussions sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Garantir l'application de ces droits dans les multinationales et leurs chaînes d'approvisionnement demeure le défi majeur auquel sont confrontés les syndicats.*

On ne peut promouvoir des chaînes d'approvisionnement mondiales «responsables» sur une base de volontariat avec des outils de gestion souvent unilatéraux liés à la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Les initiatives en matière de RSE de ces trente dernières années n'ont pas été en

⁶¹ Enrico Cairola, Editorial, in Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, Journal international de recherche syndicale, Bureau Internationale du Travail, Genève, 2015, vol 7, numéro 1_2, page 9-16,

mesure d'installer un cadre durable capable de réguler les processus de production mondialisés. Le Rana Plaza a marqué un tournant, en démontrant clairement l'inefficacité et l'absence de fiabilité des systèmes de surveillance unilatéraux. En dépit du développement massif d'une «industrie de la responsabilité sociale des entreprises», cette dernière n'a pas été capable de gérer les asymétries entre les travailleurs et le capital, et sa croissance exponentielle a accentué la détérioration des conditions de travail et l'augmentation des inégalités. »

Le constat est clair et accablant et entérine l'échec de 30 ans de politique de RSE. Pour Cairola, « le principal enjeu de la discussion sur les chaînes d'approvisionnement mondiales est de passer du modèle d'intervention reposant sur des initiatives volontaires à un cadre progressiste fondé sur le travail décent, qui place au centre de ses priorités: a) la participation des partenaires sociaux au renforcement du processus de gouvernance des chaînes d'approvisionnement mondiales dans un cadre tripartite ; et b) l'hypothèse que le développement d'un dialogue social sain est un élément fondamental du changement des chaînes d'approvisionnement mondiales et des zones franches d'exportation, et de l'amélioration des droits au travail et des conditions de travail. ». En clair, rien ne sortira de solide d'une quelconque « consultation des parties prenantes » et c'est bien le dialogue social clair et effectif qui permettra de promouvoir les droits fondamentaux sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. La question des zones franches, posées en début d'ouvrage, qui sont des « no go zones » en matière de droit social est ainsi essentielle.

En ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement, l'OIT doit avoir plusieurs niveaux d'intervention : celui des Etats, et notamment des Etats qui n'ont pas ratifié les conventions principales de l'OIT ou pire ceux qui les ont ratifiées mais qui ne les traduisent pas vraiment dans leurs législations nationales. Pourtant, l'application effective de ces normes par le biais de la législation nationale et des systèmes juridiques est une condition préalable à l'amélioration des conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. C'est la question de l'effectivité du droit. Les organisations de travailleurs posent également la question des politiques et des pratiques dans les domaines de l'investissement, du commerce et de la fiscalité à l'ensemble des niveaux. En effet, les différents traités de commerce et d'investissement sont très souvent le terreau du *dumping* social et des chaînes d'approvisionnement irresponsables.

L'autre niveau d'intervention est celui du dialogue social au sein de l'entreprise multinationale et de ses sous traitants. En effet, les chaînes d'approvisionnement se caractérisent par une véritable dissymétrie : dissymétrie entre les partenaires sociaux, dissymétrie entre le donneur d'ordre (la multinationale) et les sous traitants qui ont le plus souvent un lien de dépendance économique. Pour répondre à cette double problématique et de fait bien appréhender la question des chaînes d'approvements, il est essentiel de créer du dialogue social et de la négociation collective. Pour ce faire, la coopération syndicale internationale est primordiale afin de créer des conditions de travail décentes à tous les niveaux de la chaîne>. C'est pour cela que des fédérations syndicales mondiales comme Uni Global Unions ou IndustriALL ont mis la syndicalisation effective au cœur de leur programme de travail pour ces prochaines années. C'est également pour cela que la Confédération Force Ouvrière s'investit grandement dans la CSI mais également dans la coopération avec des syndicats étrangers comme l'UGTT en Tunisie, le DISK en Turquie ou avec ceux qui défendent vraiment les travailleurs en Chine comme le *China Labour Bulletin*. Les syndicats du nord peuvent aider ceux du sud en réintroduisant un peu de démocratie sociale au sein d'entreprises au fonctionnement féodal (liens d'allégeance).

Les syndicats peuvent soutenir des initiatives visant à établir une réglementation mondiale et des sanctions pour les entreprises multinationales. Aussi, la Confédération Syndicale Internationale et le TUAC proposent depuis le G7 allemand tenu en 2015 (qui avait comme priorité les chaînes d'approvisionnement) la création d'une convention pour protéger les droits fondamentaux dans les chaînes d'approvisionnements mais également une réactualisation et une refonte de la Déclaration tripartite sur les multinationales et la politique sociale, nous y reviendrons dans la troisième partie du chapitre.

La CIT pourrait donc déplacer les questions d'un enjeu de RSE à un enjeu de Travail décent et de conditions de travail. En effet, la question de la santé et de la sécurité au travail dans les chaînes d'approvisionnement est fondamentale. Faut-il rappeler que le Rana Plaza, l'usine Tazreen (117 morts par incendie) au Bangladesh ou l'usine Ali au Pakistan (plus de 254 morts par incendie) avaient été certifiés conformes en matière de santé par les systèmes d'audits du Business Social Compliance Initiative (BSCI) ou du Social Accountability Global? Ces mêmes systèmes qui travailleront à coup sûr avec la future norme ISO 45001 sur le management de la santé et de la sécurité au travail? Peut-on également dire que le sous-traitant d'Apple, Foxconn avait reçu la certification OHSAS 18001 en santé et sécurité au travail dans leurs usines chinoises avant la vague de suicides de travailleurs provoquée par des conditions de travail harassantes en 2010 ?

Les auditeurs privés n'ont pas la formation nécessaire en matière de santé et de sécurité au travail (SST), et les approches RSE en la matière ont toutes été un échec. Pour protéger efficacement les travailleurs, il faudrait d'une part sortir du tryptique : le prix le plus bas, la livraison la plus rapide possible et la meilleure qualité possible tout cela avec des coûts toujours moindres, et d'autre part mettre en place une véritable SST centrée sur la participation du travailleur et de son expérience et non sur la productivité en tant que telle. Identification des risques, inspections périodiques, élaboration des mesures correctives, formation des autres collègues : l'intégration effective des travailleurs pourrait améliorer la SST dans les chaînes d'approvisionnement. A ce titre, l'expérience pilote menée avec les syndicats le "Maquiladora Health and Safety Support Network" (MHSSN) pourrait être source d'inspiration⁶². Enfin, pour finir, il ne peut pas y avoir de mesures satisfaisantes de santé et de sécurité au travail, sans inspecteurs d'Etat, des inspecteurs loyaux, libres. Ainsi, mi 2015, soit deux ans après le Rana Plaza, il n'y avait encore que 276 inspecteurs du travail au Bangladesh, l'OIT met en œuvre un programme global pour former les inspecteurs, ainsi que pour améliorer la gouvernance et la responsabilisation du système d'inspection du travail. Une feuille de route pour l'inspection du travail a fait l'objet d'un accord entre l'OIT et le ministère du Travail qui forme la base de l'assistance de l'OIT à ce processus de réforme. Notons que ce programme est différent de celui de Better Work qui sera mené au Bangladesh. Par ailleurs, au sein des chaînes d'approvisionnement et en matière de SST, une attention particulière devrait se porter sur les pompiers et leur formation.

Après, la présentation des enjeux de cette CIT, nous abordons les réponses possibles pour établir des chaînes d'approvisionnement décentes, certaines figuraient déjà dans le rapport du PCN sur

⁶² Garrett D.Brown, « Une protection effective de la sécurité et de la santé des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales », in *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Journal international de recherche syndicale, Bureau International du Travail, Genève, 2015, vol 7, numéro 1_2, p.39 à 61.

la filière textile auquel FO avait participé en tant que membre du collège syndical, d'autres sont nouvelles.

C/ Quels outils pour maîtriser la chaîne globale de valeur ?

De la discussion à la Conférence Internationale du Travail devront sortir des nouveaux outils afin de promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnements.

L'une des premières solutions, présentée par le secrétaire générale adjointe de l'ACTRAV, Anna Biondi⁶³, résiderait dans une révision de la Déclaration tripartite sur les multinationales et la politique sociale datant de 1977 et révisée en 2006. Cette révision ne tiendrait pas tant dans une réécriture du texte de la Déclaration, que dans la création d'un mécanisme de résolution des différends réels et effectifs à l'instar des Points de Contacts Nationaux :

« Si l'on examine les Principes directeurs de l'OCDE ainsi que les Principes relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, on peut observer que les deux grandes institutions qui en sont à l'origine ont créé des organes destinés à l'examen ou la résolution des différends (les Points de contact nationaux de l'OCDE et le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme). Quels sont les points communs de ces initiatives ? Elles font référence au corpus de normes de l'OIT, considéré comme la source essentielle pour les engagements à réglementer. Cependant, les membres de ces Points de contact (quels qu'ils soient) ainsi que les experts du Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme n'ont jamais prétendu être des experts des questions internationales liées au travail; ils sont désireux de concilier les positions et de trouver des solutions, mais – au moins jusqu'à présent – ne disent pas avoir de l'expertise en matière d'interprétation des normes de l'OIT. Aujourd'hui, une telle expertise est une condition nécessaire pour l'analyse et la résolution des différends et des réclamations⁶⁴.

Etant donné que l'OIT est reconnue de tous aussi bien comme l'organisation dépositaire des normes internationales du travail et de leur supervision que comme l'agence des Nations Unies qui s'occupe du monde du travail afin de protéger les droits des travailleurs (en incluant donc la composante travail des droits de l'homme), il est nécessaire que l'organisation remplisse sa mission en proposant un mécanisme crédible, d'abord pour les acteurs qui voudront l'utiliser directement, mais aussi pour donner des orientations aux autres institutions confrontées à un différend relevant des attributions de l'OIT. »

Un mécanisme moins fastidieux que celui du bureau de la Sous Commission aux multinationales devra être trouvé, un mécanisme à la fois souple et accessible. Anna Biondi écrit ainsi: *« Il est évident que, pour être crédible, le mécanisme devra être à la fois rapide et robuste, composé d'un mélange d'experts indépendants – dotés des mêmes caractéristiques que les juges du Tribunal*

⁶³ Anna Biondi, « Un nouveau départ pour la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale » in Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, Journal international de recherche syndicale, Bureau International du Travail, Genève, 2015, vol 7, numéro 1_2, p.119 à 132.

⁶⁴ La présence des représentants du secteur international des organisations syndicales françaises au sein du PCN explique peut-être en partie l'efficacité de ce PCN tripartite et sa capacité de faire le lien avec l'OIT.

administratif de l'OIT, avec un équilibre des nationalités et une répartition entre les hommes et les femmes – en interaction avec les mandants tripartites de l'OIT. ».

A la manière des Principes directeurs de l'OCDE révisés qui ont redonné un sens aux Points de Contact Nationaux (grâce notamment à l'action de Roel Nieuwemkamp), l'OIT doit réviser la Déclaration sur les entreprises multinationales dans le cadre d'un dispositif inclusif avec un rôle accru pour la CIT en la matière. La solution, calquée sur les PCN, a le mérite d'être pragmatique et replacerait l'OIT au centre du jeu et des questions liées au travail à l'international, au lieu de les « sous traiter » dans d'autres instances parallèles.

L'autre réponse, évoquée notamment par l'ACTRAV et la future porte parole des travailleurs sur la discussion à propos des chaînes de valeur Kathleen Passchier (FNV) et soutenue par la CSI et le TUAC, résiderait dans une convention spécifique sur les chaînes d'approvisionnement. Les contours d'une éventuelle convention ont ainsi été dessinés lors du colloque de l'ACTRAV/Bureau des Travailleurs de l'OIT, du 15 au 17 décembre derniers⁶⁵, une convention sur ce thème devrait donc *« clarifier les rôles et responsabilités des gouvernements (dans les pays d'origine et les pays d'accueil), et être éventuellement assortie de dispositions destinées à établir une obligation juridique de rendre compte et à donner des indications sur ce que les gouvernements des pays d'origine et des pays d'accueil sont censés faire en termes de politique et de législation pour garantir le respect des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement. Elle devrait également clarifier les rôles et responsabilités des employeurs (fournisseurs et acheteurs); déterminer les droits des travailleurs, en particulier en ce qui concerne la liberté d'association et de négociation collective; traiter de la relation de travail et des formes de travail atypiques dans les chaînes d'approvisionnement ; et apporter des précisions concernant la façon dont les droits peuvent être rendus effectifs et promouvoir les relations de travail sécurisées. Il devrait en outre donner des conseils pour la promotion de la négociation collective sectorielle et de la négociation collective de site et de la fixation du salaire minimum à l'échelle du secteur ; et il pourrait donner des conseils sur l'inspection du travail dans les CA. »*. On imagine bien que le patronat international et l'OIE seront fermement engagés contre la création d'une telle convention, exigeante et frappant de plein fouet les gains espérés par les multinationales dans la fragmentation de leurs chaînes d'approvisionnement. L'originalité d'une telle convention serait de remettre un peu d'État dans le jeu et de ne pas faire seulement faire confiance à la RSE.

En matière de prévention et de SST dans les chaînes d'approvisionnement mondiales monte également une idée simple au sein des travailleurs, celle d'un corps des inspecteurs du travail au niveau mondial et par secteur. En effet, il existe un début d'embryon d'un tel corps au niveau européen avec la plateforme européenne sur le travail illégal⁶⁶. L'idée serait d'en faire de même au niveau mondial afin de pallier les déficiences de certains Etats.

Autre idée simple : faire respecter et assurer l'effectivité des conventions fondamentales ou importantes de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement : éliminer le travail des enfants, éradiquer travail forcé et de l'esclavage (toujours à l'œuvre malheureusement, FO a ainsi appelé

⁶⁵ Les chaînes d'approvisionnement mondiales : De la nécessité d'appliquer les normes internationales du travail pour promouvoir le travail décent, Colloque de l'ACTRAV et du BIT du 15 au 17 décembre 2015, Conclusions.

⁶⁶ <http://www.europarl.europa.eu/news/fr/news-room/20150507STO52601/Travail-non-déclaré-comment-l'Union-européenne-peut-elle-agir>

ses militants à signer la pétition 50 for freedom⁶⁷ pour la suppression de ce fléau), éliminer le travail informel, lutter contre les contrats courts ou intérimaires dans les chaînes d'approvisionnement qui sont surtout occupés par les migrants, mais également promouvoir un salaire décent ou salaire vital pour l'ensemble des salariés sur les chaînes d'approvisionnement mondiales.

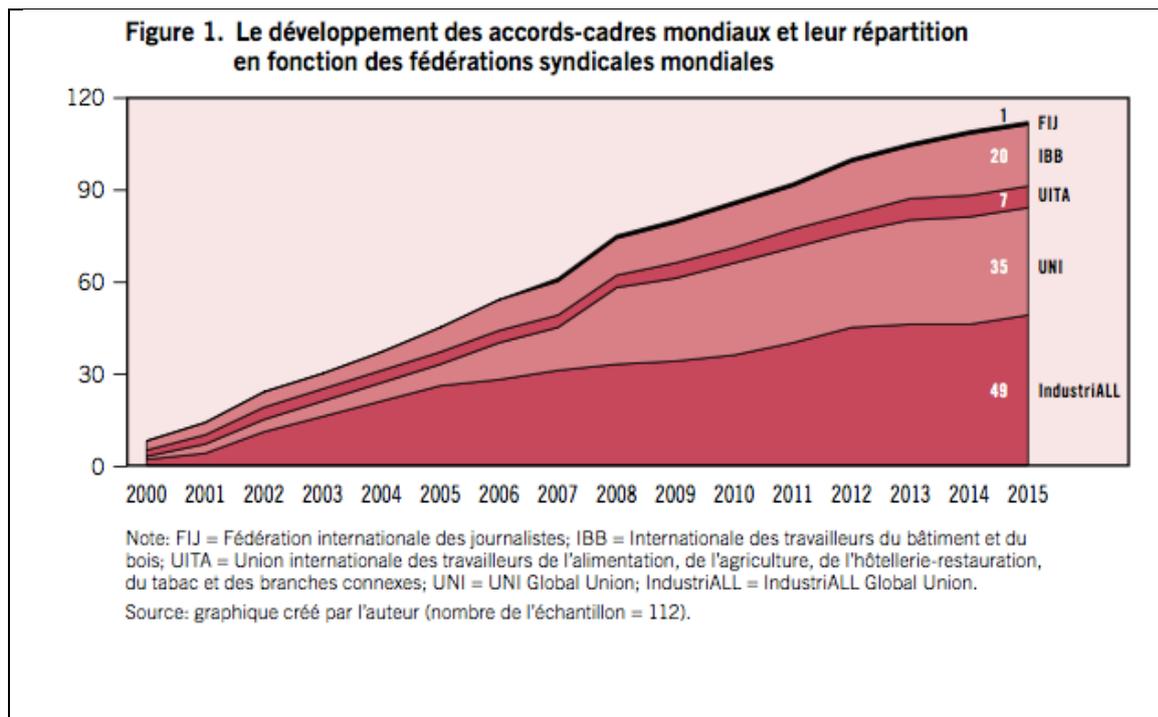
En vérité, la plupart de ces éléments sont présents, dans une autre convention de l'OIT qui pourrait apporter inspiration et réflexion pour l'écriture d'une nouvelle convention sur les chaînes d'approvisionnement mondiales : celle sur le travail maritime de 2006⁶⁸. Cette convention dont les avantages ont été récemment présentés par Jon Whitlow et Rwan Subasinghe de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a eu une rédaction complexe puisqu'elle a fusionné plusieurs éléments du droit existant : elle permet de surveiller les armateurs, les pavillons de complaisance et surtout d'améliorer les conditions de travail des gens de mer que ce soit en termes de sécurité, ou de salaires décents. Comme l'ont écrit Whitlow et Subasinghe : « *Tout comme la convention du travail maritime définit très largement le terme d'armateur pour couvrir les agents tiers qui assument le rôle d'armateur aux fins de la convention, l'instrument sur les chaînes d'approvisionnement mondiales devrait envisager une approche contraignante similaire pour les grandes sociétés et les sociétés mères. La convention du travail maritime ne traite pas directement des réparations juridiques en faveur des gens de mer qui ont été lésés, mais elle contient des mécanismes progressifs de plainte à bord et à terre. L'instrument sur les chaînes d'approvisionnement mondiales devrait au minimum exiger des Etats Membres l'instauration de mécanismes opérationnels de plaintes similaires pour les travailleurs. L'étape suivante serait que les Etats Membres autorisent les travailleurs à avoir des voies de recours dans leurs Etats et dans tout autre Etat détenant la juridiction sur l'entreprise concernée. Les plaintes pour non-respect de l'instrument contre les Etats qui l'ont ratifié pourraient être traitées par les voies officielles de l'OIT.* ». Voilà un mécanisme qui pourrait s'avérer plus efficace qu'un éventuel « devoir de vigilance » des multinationales qui ne pourraient plus échapper aux sanctions et se cacher derrière la complexité des chaînes de valeurs.

Autre outil mis en place, à mi chemin entre la *soft law* et la « *hard law* », celui des Accords Cadres Mondiaux (ou Accords Cadres Internationaux) signés entre les multinationales et les Fédérations Syndicales Internationales (IndustriALL, Uni Global Unions, UITA, IBB). Le niveau et l'efficacité de ces ACM (qui seraient au nombre de 300 pour le Medef ! En réalité 115 si l'on compte les derniers ACM) est inégal selon le type d'accord signé.

Encadré 10 Le développement des Accords Cadres Mondiaux

⁶⁷ <http://50forfreedom.org/fr/>

⁶⁸ Jon Whitlow et Rwan Subasinghe, « La convention du travail maritime, 2006: un modèle pour d'autres industries? » in *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Journal international de recherche syndicale, Bureau International du Travail, Geneve, 2015, vol 7, numéro 1_2, p133 à 150.



Les premiers ACM sont apparus dans les années 80 avec l'accord Danone et faisaient état le plus souvent d'une déclaration de bonnes intentions de la part des multinationales qui rendaient compte de leur promesse à respecter la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) et les conventions fondamentales de l'OIT.

Ces accords sont le plus souvent le fait de multinationales majoritairement issues de 3 pays : Allemagne, France et Espagne. Si les premiers accords n'intégraient au début que la DUDH et le respect des conventions fondamentales de l'OIT, se sont ajoutés au fur et à mesure la Déclaration tripartite des multinationales et la politique sociale de l'OIT, les Principes directeurs de l'OCDE voire les Principes entreprises et droits de l'homme de l'ONU dans ces ACM.

Certains accords sont trop généralistes et ne font ainsi pas référence aux chaînes d'approvisionnements, ceux ci sont parfois trop proches des codes de conduites contresignés à la fin des années 90 par les fédérations syndicales. Les fédérations syndicales sectorielles comme industriALL considèrent d'ailleurs ces accords comme obsolètes. D'autres ACM ne visent pas la chaîne d'approvisionnement dans sa totalité ou restreignent leur champ d'application aux fournisseurs et aux sous traitants à certains domaines comme la santé/sécurité (ACM de PSA ou Solvay). Au final, peu d'accords étendent l'ensemble des dispositions de l'ACM (convention OIT...) à l'ensemble des fournisseurs et des sous-traitants comme Inditex.

Dans le même esprit, ce ne sont pas la totalité des ACM qui prévoient la suspension de la relation contractuelle avec le sous traitant si ce dernier ne respecte pas les dispositions mentionnées par l'ACM (ACM Securitas), beaucoup préférant évoquer la possibilité pour le donneur d'ordre d'user de sa sphère d'influence sur le sous traitant (ACM ThyssenKrupp).

Signer des Accords Cadres Mondiaux est une chose, mais les faire vivre en est un autre. En effet, depuis 20 ans, on constate que l'efficacité des ACM est liée aux mécanismes de suivi et de contrôle

de ces accords et au fait que des évaluations ex post puissent être menées. Dans ces embryons de dialogue social transnational, l'implication de tous les niveaux du syndicalisme doit être de mise, au niveau local avec les syndicats chez les sous traitants et fournisseurs ou au niveau international avec les comités de suivi de l'ACM et la possibilité pour les fédérations syndicales mondiales d'effectuer des visites de contrôle dans les filiales et les sous traitants des multinationales signataires. La promotion des ACM à l'ensemble des filiales, fournisseurs et sous traitants est également primordiale, mais combien de sous traitants connaissent vraiment l'ACM de leur donneur d'ordre ? A la promotion des accords devrait également s'ajouter la formation des travailleurs et des managers, des fournisseurs et sous traitants, aux normes de l'OIT mentionnées dans l'ACM.

On constate également que peu d'ACM fournissent ou divulguent des informations précises sur leurs fournisseurs, au nom du secret commercial, à exception près de l'ACM d'Inditex.

Les formes de l'ACM ont ainsi évolué : du code de conduite des années 90, nous sommes passés à une forme plus exigeante d'ACM à partir de 2009 puis à des ACM encore plus précis après 2015 ; et même si les ACM demeurent de l'ordre du droit des contrats, ceux ci devraient être aussi connus et promus que le contrat commercial que passent les donneurs d'ordres avec les sous traitants. Surtout, ils pourraient permettre une véritable syndicalisation tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Par ailleurs, depuis la tragédie du Rana Plaza, des ACM spécifiques ont émergé, en particulier l'Accord Safety de mai 2013 au Bangladesh qui représente le premier accord cadre mondial au niveau d'un secteur (ou d'une branche pour ainsi dire), cet accord, certes perfectible, a déjà révélé certains manquements des multinationales vis à vis de la sécurité de leurs sous traitants et fournisseurs tels que H&M.

Encadré 12 : l'Accord sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh

Plus de 200 enseignes et marques qui s'approvisionnent au Bangladesh ont signé l'Accord sur la sécurité des bâtiments au Bangladesh avec les organisations syndicales représentatives bangladeshiennes, IndustriALL global union et Uni Global Union, en réponse aux problèmes structurels de sécurité des bâtiments dans cette industrie. Cet accord représente un premier pas important vers une industrie de l'habillement au Bangladesh qui garantit la santé et la sécurité des travailleurs.

L'Accord se veut complémentaire au Plan d'Action National sur la sécurité et les incendies négocié entre les fédérations d'employeurs, les représentants des travailleurs et le gouvernement du Bangladesh sous l'égide de l'Organisation Internationale du Travail. L'OIT a déclaré se mettre au service de sa mise en oeuvre.

L'accord juridiquement contraignant couvre l'ensemble des fournisseurs qui fabriquent des produits pour les entreprises signataires. Pragmatique, ce programme de cinq ans contient 25 engagements concrets que les signataires s'engagent à respecter, et notamment :

- Mettre en œuvre une inspection crédible, indépendante et transparente de la sécurité des bâtiments les deux premières années du programme,
- Rendre obligatoires les réparations et rénovations inscrites dans les rapports d'inspection,
- Garantir l'emploi et les revenus des travailleurs durant la période de fermeture des usines pour rénovation,
- Former les travailleurs, cadres et directions aux normes de sécurité,
- Créer des comités de sécurité et d'hygiène au sein de chaque usine,
- Mettre en place un mécanisme de plainte qui garantit l'anonymat et la sécurité des travailleurs.

L'accord prévoit également la publication régulière de la liste consolidée des unités de production utilisées par les entreprises signataires, des rapports d'inspections et des rapports trimestriels qui synthétisent les résultats des inspections, les recommandations et les progrès constatés dans les usines inspectées.

Source : achact.be

Dans la même perspective, certaines grandes marques du prêt à porter (Inditex, H&M, Primark, C&A) se sont jointes à IndustriALL pour réfléchir sur un salaire vital dans les chaînes d'approvisionnement, il s'agit du processus ACT (Action, Collaboration, Transformation). IndustriALL et les marques de prêt à porter ont ainsi déterminé que trois éléments étaient indispensables pour améliorer ce secteur : la liberté syndicale, la négociation collective et la réforme des pratiques d'achat. Les marques ont donc accepté d'établir entre elles un ensemble de principes relatifs aux salaires décents dans les chaînes d'approvisionnement puis sont retournées vers IndustriALL. L'objectif de ce processus est de mettre en place des salaires décents par la négociation collective dans ce secteur, notamment en encourageant la négociation effective et loyale avec les syndicats libres chez les fournisseurs et les sous traitants, ce point passant par la création de structures dédiées au dialogue dans l'ensemble des usines. D'un point de vue plus français, cet accord peut s'apparenter à la négociation collective de branche au moment même où la tendance en France est à la décentralisation de la négociation collective au niveau de

l'entreprise. En parallèle, IndustriALL et certaines marques du prêt à porter se sont engagées à faire pression sur les gouvernements des pays en amont de la chaîne d'approvisionnement en faveur d'un salaire minimum.

Le processus ACT n'en est qu'à ses débuts (il n'y a qu'un protocole d'accord entre IndustriALL et 17 marques de vêtements) mais semble tracer la voie pour un travail réellement décent dans les chaînes d'approvisionnement.

Parmi les solutions rarement envisagées afin de faire respecter les droits fondamentaux sur les chaînes de valeur / chaînes d'approvisionnement se trouvent celles liées aux traités de commerce et d'investissement internationaux. L'OMC, depuis sa création, a superbement ignoré ou minoré la portée des normes internationales du travail⁶⁹ dans les accords commerciaux ou les investissements directs étrangers (IDE) et on pourrait dire la même chose en ce qui concerne les Traités bilatéraux (du type TAFTA).

En 2013, une étude de l'OIT sur la dimension sociale des accords de libre-échange⁷⁰, posait le débat : *« Les instruments de l'OIT sont incorporés dans deux tiers des dispositions relatives au travail dans les accords de libre-échange. La vaste majorité des références concerne la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail (Déclaration de 1998) tandis que seulement 15 pour cent des accords dotés de dispositions relatives au travail font référence aux conventions fondamentales de l'OIT. Cependant, il existe de nettes différences en ce qui concerne la nature des instruments de l'OIT auxquels on se réfère dans les accords.*

Cela a des conséquences importantes. Quand les dispositions relatives au travail font référence aux conventions de l'OIT, les parties peuvent s'appuyer directement sur les rapports des organes de contrôle de l'OIT, qui servent de guide pour l'interprétation des normes du travail. En revanche, la Déclaration de 1998 ne fait pas, en tant que telle, l'objet d'une surveillance de la part des organes de contrôle de l'OIT bien que certaines orientations quant à la Déclaration de 1998 puissent être tirées des commentaires des organes de contrôle de l'OIT sur les conventions fondamentales respectives. En outre, selon certains auteurs l'étendue exacte des principes énoncés par la Déclaration de 1998 n'est pas définie précisément.

Le manque de clarté concernant la portée des dispositions relatives au travail peut conduire à une incertitude juridique. De plus, les arbitres examinant un litige peuvent interpréter les dispositions relatives au travail qui se réfèrent à la Déclaration de 1998 de manière isolée, ce qui peut aboutir à une interprétation parcellaire de la Déclaration, affaiblissant son autorité normative. ». Ainsi, l'insertion des clauses sociales dans les accords de libre échange font plus souvent référence à la Déclaration de 1998 qui est une déclaration de type « *soft law* » qu'aux conventions fondamentales de l'OIT, ce qui est commode pour les pays signataires de ces accords. En vérité, ces accords se font quasiment sans aucun contrôle démocratique et le plus souvent sans les travailleurs (mais pas sans les multinationales qui ont leurs tribunaux d'arbitrages contre les États) ; peut-être outre la participation effective de l'OIT au suivi de ces accords et la mention des normes fondamentales du travail, un mécanisme amélioré du type Accord UE/Pérou-Colombie (avec la mise en place d'un sous comité sur le commerce et le développement durable ainsi que des points

⁶⁹ L'OIT n'a même pas le rang d'observateur au sein de l'OMC !

⁷⁰ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_228966.pdf

de contacts nationaux) pourrait s'avérer intéressant.

Pour finir, Raymond Torres, le directeur du centre de recherches de l'OIT attribue, avec encore incertitude, le ralentissement économique depuis 2008 à la multiplication des accords commerciaux bilatéraux ou régionaux, les régions du monde et certains pays ayant atteint le niveau maximum de spécialisation.

Nous avons essayé d'exposer l'ensemble des outils à disposition du mouvement des travailleurs en vue de la discussion de la CIT ; ceux ci relèvent le plus souvent du dialogue social et de la négociation collective et de la participation des travailleurs. A ceux qui voudraient enterrer le fait syndical, les événements sont têtus : le fait syndical est une idée neuve dans les pays « sources » des chaînes d'approvisionnement. La CIT de 2016 permettrait également de remettre à l'honneur l'Etat législateur, car ces derniers ont un rôle à jouer dans ce dialogue tripartite en faveur du travail décent. Etat législateur, multinationales responsables de leur sous traitants et fournisseurs, et développement du syndicalisme et de la négociation collective à chaque maillon de la chaîne de valeur. Tel est le tryptique pour des chaînes de valeur durables.

CONCLUSION

La discussion de la Conférence Internationale du Travail sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement va remettre l'OIT au cœur des discussions sur la mondialisation. En effet, depuis le Rana Plaza, les initiatives se sont multipliées afin de maîtriser ces chaînes d'approvisionnement, certaines comme celles du G7 allemand en 2015 visent à harmoniser les audits sociaux tout en créant un fonds de « prévoyance » mondial en cas d'accident majeur sur les chaînes de valeur (« le Vision Zero Fund » aux contours imprécis). D'autres et notamment les ONG promeuvent un Traité international sur les droits de l'homme contraignant suite à la décision du Conseil des droits de l'homme de l'ONU en juillet 2014. Enfin, en France, est portée par la société civile une proposition de loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et donneurs d'ordres vis à vis de leurs filiales et leurs sous traitants⁷¹. Comme a pu le dire JC Mailly, lors de son discours au Conseil Général de la CSI en octobre 2015 : « *En France une proposition de loi a été adoptée et qui, timidement, prévoit la responsabilité des donneurs d'ordre vis à vis de leurs sous-traitants y compris à l'étranger. L'effet est limité, car cela concerne les entreprises de plus de 5 000 salariés en France ou de 10 000 salariés en France et à l'étranger, avec possibilités de sanctions.*

Cela concerne environ deux cents entreprises françaises. Certaines d'entre elles mènent un lobbying important, cela a pour effet de pousser à délocaliser ou même de dissuader certaines entreprises multinationales d'investir en France. ».

Notons bien que la proposition de loi, outre les seuils farfelus, consacre une obligation de moyens pour les multinationales et non de résultat comme pour la santé/sécurité au travail. Les sanctions sont par ailleurs très légères et ne permettent pas un accès à la justice pour les victimes ou leurs représentants comme les syndicats. Force est de reconnaître que le terme de vigilance, ou diligence raisonnable (« *due diligence* » en anglais déjà présent le code monétaire et financier français au L 561-6) consacre une fois de plus le pouvoir de l'entreprise à s'autoréguler. Pour prouver sa bonne foi, une entreprise aura juste à mettre en place un « plan de vigilance » fondé sur des audits et ainsi échapper aux sanctions en cas de manquement.

Une loi réellement effective en matière de responsabilité des entreprises devrait d'abord percer le voile de la personnalité morale des entreprises, mais aussi mettre en avant le principe de solidarité entre les différents maillons d'une chaîne d'approvisionnement.

Alain Supiot, dans son cours sur la Justice sociale Internationale au Collège de France, a précisé que l'article 37.2 de la constitution de l'OIT prévoyait la création d'un tribunal international de travail⁷². L'instauration d'un tel tribunal en coopération étroite avec la future OIC (voir début de

⁷¹ Proposition de loi de M. Bruno LE ROUX et plusieurs de ses collègues relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, n° 2578, déposée le 11 février 2015 .

⁷² Article 37.2 : *Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 du présent article, le Conseil d'administration pourra formuler et soumettre à la Conférence pour approbation des règles pour l'institution d'un tribunal en vue du prompt règlement de toute question ou difficulté relatives à l'interprétation d'une convention, qui pourront être portées devant le tribunal par le Conseil d'administration ou conformément aux termes de ladite convention. Tous arrêts ou avis consultatifs de la Cour internationale de Justice lieront tout tribunal institué en vertu du présent paragraphe. Toute sentence prononcée par un tel tribunal sera communiquée aux Membres de l'Organisation et toute observation de ceux-ci sera présentée à la Conférence.*

l'étude) et l'OIT était de mise au sortir de la seconde guerre mondiale avec la Déclaration de Philadelphie.

L'OIT doit pouvoir traiter de questions préjudicielles lors de la prise de décisions relevant d'autres enceintes sur les conditions de travail. Ceci implique une cour internationale du travail telle que demandée dans la constitution de l'OIT. L'OIT n'est pas condamnée à demeurer « *ce chien sans dent* » contrairement à l'OMC qui dispose de ses propres tribunaux et mécanismes réglementaires en cas de manquement aux Traités. D'autant qu'une autre institution différente de l'OMC peut posséder des règlements réellement contraignants pour les Etats : l'Organisation mondiale de la santé avec le règlement sanitaire international (RSI).

La discussion à la CIT sur les chaînes d'approvisionnement correspond en vérité à un tournant pour l'OIT, à un moment critique où la RSE montre ses limites patentes et où les Etats ne peuvent se dérober devant leurs responsabilités, à un moment où l'OIT a besoin d'un nouveau projet fédérateur à l'approche de son centenaire mais aussi renouer avec son activité normative. Forte de ces enjeux, la Confédération Force Ouvrière apportera toute sa part au débat lors de cette CIT sur une base simple : celle de la participation de tous les travailleurs, du syndicalisme libre, de la négociation collective et du rôle des États comme régulateurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE

Bureau International du Travail/ACTRAV, Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, Journal International de Recherche syndicale, Geneve, 2015, vol 7, numéro 1_2.

CGT Force Ouvrière-Cadres, *Chartes éthiques et alertes professionnelles : la formalisation de l'éthique comme outil de contrôle managérial*, Etude IRES de la CGT-FO , 2010.

CGT Force Ouvrière, *Force Ouvrière et la Responsabilité sociale des entreprises (RSE)*, Etude IRES de la CGT-FO , 2013

Mireille Delmas-Marty, Alain Supiot (dir.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, éd. PUF, Paris, 2015.

Isabelle Daugareilh (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, ed. Bruylant, Bruxelles, 2010.

Jacques Igalens (dir.), *La responsabilité sociale des entreprises, Défis, risques et nouvelles pratiques*, éd. Eyrolles, Paris, 2012

Nicolas Postel, Richard Sobel (dir.) *Dictionnaire critique de la RSE*, ed. Septentrion, col. Capitalisme, éthique institutions, Lille, 2013.

Françoise Quairel-Lanoizelée, Michel Capron, *La responsabilité sociale d'entreprise*, Coll. Repères, éd. La Découverte, 2007.

Françoise Quairel-Lanoizelée, Michel Capron, *L'Entreprise dans la société*, Coll. Repères, éd. La Découverte, 2015 .

Cécile Renouard, *Ethique et entreprise*, Ivry sur Seine, :Editions de l'atelier, 2015.

Arianna Rossi, Amy Luinstra and John Pickles (eds), *Towards Better Work: Understanding labour in apparel global value chains*, Palgrave Macmillan UK, 2014 ;

ANNEXE 1: POSITION DE CGT- FORCE OUVRIERE SUR LA PROPOSITION DE LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

L'exposé du rapport économique montre bien que nous ne sommes pas sortis de la crise internationale du système capitaliste qui perdure depuis 2008, due à l'absence de régulation et de réglementation financières, un des éléments étant la bulle immobilière en Chine mais aussi la bulle étudiante aux Etats Unis.

Partout on constate un recul du rôle des pouvoirs publics qui subissent les décisions, ce qui pose un réel problème démocratique.

On a vu cela fortement en Europe ces derniers temps et pu en discuter lors du congrès de la CES à Paris récemment.

Partout l'accent est mis sur la compétitivité qui sert à favoriser le dumping social.

Ce qui permet de ne plus parler de productivité. Evoquer la compétitivité d'un pays n'a guère de sens : l'austérité peut provoquer un rétablissement de balance commerciale par la récession et l'effondrement des importations.

Dans tous les pays européens, on assiste à une remise en cause de législations sur le licenciement et le droit de grève (par exemple au Royaume Uni), à une décentralisation des négociations collectives (Espagne et Portugal) et demain ça peut l'être en France. Le renvoi au niveau de l'entreprise a pour conséquence un effondrement du nombre d'accords signés.

Je finirais par un exemple et un point sur les chaînes d'approvisionnement.

En France une proposition de loi a été adoptée et qui, timidement, prévoit la responsabilité des donneurs d'ordre vis à vis de leurs sous-traitants y compris à l'étranger. L'effet est limité, car cela concerne les entreprises de plus de 5 000 salariés en France ou de 10 000 salariés en France et à l'étranger, avec possibilités de sanctions.

Cela concerne environ deux cents entreprises françaises. Certaines d'entre elles mènent un lobbying important, cela a pour effet de pousser à délocaliser ou même de dissuader certaines entreprises multinationales d'investir en France.

Il faut donc accentuer ce type de réglementation au niveau européen et international.

Je fais le lien avec ce dossier et celui du TTIP qui, s'il aboutit, aura pour conséquences que certaines entreprises pourraient porter plainte contre un Etat sur une législation contraire à leur intérêt.

C'est pourquoi, en effet, le syndicalisme constitue un rempart pour la démocratie et le rôle de la CSI est, de ce point de vue, essentiel.

J'ai usage de citer Warren Buffet qui a déclaré que : « la guerre des classes existe mais c'est la mienne, celle des riches qui est en train de l'emporter. »

Nous devons, nous Organisations syndicales, le faire démentir, nous avons un rôle important en

tant qu'organisations syndicales aux plans social, économique et démocratique.

(discours de Jean Claude Mailly au Conseil Général de CSI octobre 2015)

ANNEXE 2 : CGT- FORCE OUVRIERE ET LA RSE

FO ne partage pas le constat de la légitimité de la RSE. Quels sont les critères permettant de qualifier la RSE de « légitime » ?

On oppose souvent le droit dur et le droit mou : avec la RSE nous nous situons dans le droit le plus mou qui soit...

L'insuffisance des démarches de la RSE est manifeste. En premier lieu ces démarches sont hétérogènes car il n'existe aucune définition universelle de la RSE, qui repose sur le volontariat des entreprises : chartes éthiques, normes ISO 26 000, lanceurs d'alertes... Mosaïque sans véritable cadre qui introduit une culture darwinienne de l'entreprise.

Il existe également une insuffisance du point de vue de la responsabilité, la RSE déplaçant une partie de celle-ci sur le salarié ainsi rendu garant de l'éthique de l'entreprise. Par ailleurs les politiques RSE sont bien souvent définies en dehors de toute consultation des salariés, ou bien avec parfois une simple information du CE. Avant tout, les entreprises s'impliquant dans une démarche RSE se situent dans une approche de communication, dans un souci de leur image et de leurs investisseurs. Au bout de la chaîne d'approvisionnement, les situations sont dramatiques pour les salariés.

Une autre insuffisance est celle des contrôles, puisque la plupart des audits sont pratiqués par les entreprises elles-mêmes. Il s'agit ainsi d'un problème de légitimité autant que d'indépendance. Le périmètre est en outre souvent défini partiellement, ne concernant généralement que la maison-mère. De ce fait, les entreprises échappent parfois à tout contrôle du pays d'accueil et du pays d'origine en créant leurs propres règles. C'est pourquoi FO est favorable à davantage de réglementation et de législation, pour tendre à la garantie de davantage de droits pour les salariés. Par exemple l'ISO 26000 n'est pas soumise à contrôle car il s'agit d'une norme volontaire. FO oppose à ces logiques d'audits les contrôles par l'inspection du travail.

Les cadres régissant la RSE sont rares. Certains existent au niveau international (pacte mondial, principes directeurs de l'OCDE) et apportent une définition identique de la RSE aux entreprises. Les principes directeurs de l'OCDE créent l'obligation pour le pays adhérent d'instaurer un point de contact national dans le pays afin d'évaluer et de suivre la mise en œuvre des principes directeurs. En France ce point de contact existe et il est tripartite. La révision des principes directeurs de l'OCDE faite en 2011 a introduit un chapitre important consacré aux droits de l'homme.

Pour FO, le cadre de l'OIT est également très important, car ce corpus de normes inter-nationales

définies à partir de 1919 dans une optique de justice sociale est garant des droits des travailleurs, d'autant plus important dans le cadre de la crise mondiale qui a fait exploser les inégalités.

FO a une position assez ferme sur la RSE des entreprises mais n'est pas opposée à l'idée d'adopter des législations complémentaires en faveur des salariés, opposables aux entreprises.

La démarche RSE doit être strictement encadrée et contraindre l'entreprise au respect de l'environnement et des salariés. Les démarches volontaires sont insuffisantes et permettent éventuellement des leviers supplémentaires pour jouer sur le risque réputationnel des entreprises. La RSE ne doit pas être une parade pour permettre aux multinationales de créer leur propre régulation.

Il est dangereux de laisser la RSE devenir un creuset dans lequel va s'élaborer le droit social futur, entreprise par entreprise.

Nul besoin de RSE pour que l'entreprise respecte les textes internationaux ou nationaux, s'imposant à elle, pour que la puissance publique réglemente, traduise les accords nationaux, contrôle et sanctionne, pour que l'organisation syndicale revendique et négocie à tous les niveaux adaptés.

(Intervention de CGT FO, Journée d'étude Ires : syndicats et questions environnementales - mardi 3 novembre 2015)

ANNEXE 3 : DECLARATION TRIPARTITE SUR LES
MULTINATIONALES ET LA POLITIQUE SOCIALE