



# Les accords-cadres internationaux

Document de travail

Octobre 2005

- **Qu'est-ce qu'un accord-cadre international ?**  
Comparaison avec les codes de conduite.
- **Quels objectifs et quels enjeux pour les accords-cadres internationaux ?**  
L'expérience des premiers accords-cadres internationaux.
- **Quel avenir pour les accords-cadres internationaux vis-à-vis des conditions du commerce international ?**

## Qu'est-ce qu'un accord-cadre international ?

- C'est un texte engageant **mutuellement** une entreprise transnationale et une organisation syndicale internationale. Il peut être cosigné par une ou plusieurs organisations syndicales nationales influentes pour l'entreprise.
- Ce texte porte en général au moins sur le respect des **8 conventions fondamentales de l'OIT** pour les employés du groupe. Il étend parfois son application à des entreprises sous-traitantes et à des fournisseurs.
- Il est la plupart du temps assorti d'un **dispositif de suivi** (monitoring).

### Comparaison des accords-cadres internationaux (ACI) avec les codes de conduite :

Similitudes	Différences
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Soft law /droit mou. Engagement volontaire, non assorti de sanctions.</li><li>➤ Promotion de droits sociaux au-delà des frontières nationales.</li><li>➤ Affichage explicite des engagements de l'entreprise vis-à-vis des parties prenantes.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ L'accord fait l'objet d'une négociation préalable entre l'entreprise et au moins une organisation syndicale.</li><li>➤ Il engage non seulement l'entreprise, mais aussi les organisations syndicales signataires.</li><li>➤ Il porte souvent sur une durée déterminée (ex : 2 ans avant renégociation).</li></ul>

### Les caractéristiques des ACI :

- Des engagements pour un affichage ambitieux / effet d'image de leadership du point de vue social.
- Négociation souvent courte entre la Direction et l'Organisation Syndicale Internationale.
- Mécanisme intégré dans les institutions existantes avec les procédures habituelles du dialogue social.
- Un dispositif de suivi, souvent assis sur le fonctionnement du Comité d'Entreprise européen ou mondial.

## Les objectifs, les enjeux et les premières expériences

### Un objectif général : Faire avancer la reconnaissance des droits par la négociation au niveau international dans les entreprises :

- L'OIT reconnaît aux ACI un intérêt spécifique pour la promotion des droits sociaux fondamentaux dans une activité économique globalisée, en particulier pour ses ramifications dans les Etats où certaines conventions fondamentales ne sont pas ratifiées.
- Les ACI formalisent les premières avancées du **dialogue social international**.

### Des objectifs spécifiques pour les premiers ACI :

- Reconnaître l'intérêt des structures syndicales internationales.
- Appuyer la constitution d'organisations syndicales dans les pays où le droit syndical est mal reconnu ou bafoué (promotion de la liberté syndicale).
- Aider à fixer des **conditions minimales pour les négociations collectives nationales** (promotion de la négociation collective avec une cohérence internationale).

## Les résultats d'une histoire récente :

- Les premiers ACI ont été mis en place en 1994/1995. Les précurseurs : Danone et Accor.
- **Plus d'une quarantaine d'ACI ont été signés à ce jour (surtout depuis 2002)**, essentiellement avec des entreprises d'Europe occidentale.

**2 ACI dans les secteurs suivis par le collectif De l'éthique sur l'étiquette : Carrefour-UNI en 2001 et H&M-UNI en 2004**

- Des ACI ont plusieurs fois aidé à régler des conflits hors du pays où est basé le siège international d'une entreprise.

### **Un accord international particulier dans la marine marchande**

Les syndicats de marins ont réussi à établir un rapport de forces remarquable dans une profession où la situation sociale dramatique des employés était devenue très inquiétante aussi pour les employeurs.

Une **convention collective internationale** a été signée (c'est un exemple unique).

Celle-ci assigne des moyens conséquents aux organisations syndicales, notamment pour réaliser des inspections.

## Les principales difficultés identifiées à ce jour :

- **Les moyens des organisations syndicales internationales** ne leur permettent pas de suivre aujourd'hui correctement les engagements déjà signés.
- **L'articulation entre les organisations internationales et les syndicats nationaux** n'est pas facile à faire fonctionner (manque de moyens et divergence sur les priorités perçues).
- **Le budget de l'entreprise assigné au dispositif de suivi** se limite souvent à l'organisation d'une ou deux réunions par an.

## Quel avenir pour les ACI vis-à-vis des conditions du commerce international ?

Quelques exemples sont très encourageants et poussent certains acteurs à développer l'outil pour une **meilleure gouvernance mondiale des entreprises**.

**L'accord-cadre** renégocié depuis 1998 par **Ikéa et la FITBB** (ameublement) est souvent cité comme étant à l'avant-garde. Il a été **articulé depuis 2001 avec le code de conduite de l'entreprise, et apporte maintenant des éléments pour le rapport social et environnemental annuel**.

Un tel dispositif, qui articule différents textes et mécanismes faisant référence à des parties prenantes différentes, porte notamment sur les conditions de travail **chez des fournisseurs** d'Ikéa dans le secteur du bois. La politique d'achat de l'entreprise est ainsi explicitée, en prenant en compte la gestion de la qualité sociale chez les fournisseurs parmi les paramètres de pérennité de l'entreprise.

Le développement des ACI dépendra bien sûr des avantages que des entreprises ou des secteurs d'activité pourront y trouver pour leur permettre de mener effectivement des affaires dans un contexte de bonne cohésion sociale internationale.

Mais la préoccupation majeure du mouvement syndical international pour poursuivre plus ou moins rapidement le développement de tels dispositifs internationaux de gouvernance de la question sociale est aujourd'hui liée à sa réponse hésitante à deux défis à court terme :

- Le développement de capacités syndicales spécifiques pour mobiliser les moyens nécessaires à la signature et au suivi d'accords à grande échelle
- L'ouverture syndicale à la négociation avec d'autres parties prenantes du développement durable dans la société civile internationale (à quand le premier accord-cadre multipartite ?)