

## COMpte-RENDU

12<sup>ème</sup> Assemblée générale -31 mai 2017

## Compte-rendu Atelier

## « Maîtriser les risques droits humains par les outils de dialogue social »

Assemblée générale du Global Compact France – 31 mai 2017  
Salons de l'Aveyron- Paris XIIe

Le Global Compact France organisait le 31 mai 2017 dans le cadre de son Assemblée générale annuelle, un atelier sur les Droits Humains intitulé « Maîtriser les risques droits humains par les outils de dialogue social » plus d'une soixantaine de personnes y ont participé.

Après une brève introduction réalisée par Anthony Ratier, Responsable Droits Humains au Global Compact France, la parole a été donnée à Monsieur Cyril Cosme, directeur du Bureau de l'OIT pour la France.

**Le dialogue social pour maitriser les risques droits humains: le point de vue de l'OIT**

Après un bref descriptif de l'Organisation Internationale du Travail, son histoire et sa gouvernance, Monsieur Cosme a rappelé que l'entreprise était un opérateur à part entière et essentiel dans le monde du commerce et de la production. Tout risque droit humain peut s'avérer un choc pour le donneur d'ordre (cf. Rana Plaza). La RSE est passée d'un modèle unilatéral à un modèle plus partenarial. Ce modèle partenarial passe le plus souvent par le dialogue social afin de résoudre les problèmes de Droits Humains notamment via les Accords-Cadres Mondiaux (ACM). Même si certains parlent de privatisation des normes, il est important qu'entreprises et organisations syndicales travaillent sur les fournisseurs et les chaînes d'approvisionnement. Les entreprises françaises sont des entreprises pionnières en matière d'ACM, ce sont elles, qui les premières, ont signé ce type d'accord, pour beaucoup grâce à leur « culture du dialogue social ». Au fil des années, de nouveaux volets liés à la RSE se sont ajoutées dans ces ACM signés avec les grandes fédérations syndicales mondiales (IndustriALL et Uni Global Unions), notamment par rapport aux fournisseurs, à la chaîne d'approvisionnement, dépassant ainsi les strictes frontières de l'entreprise. Le BIT et le bureau de l'OIT pour la France sont en train de piloter la première grande enquête sur ces ACM, plusieurs entreprises du Global Compact France sont concernées au premier chef par cette étude. Le mouvement des ACM pourrait essayer et est reconnu comme l'une des pistes de solution pour des chaînes d'approvisionnement durables lors de la CIT de 2016.

**Un exemple de bonne pratique de Dialogue social et Droits Humains : l'Accord Cadre Mondial Carrefour-Uni Global Union**

Selon Monsieur Jean-Luc Delenne, Directeur des relations sociales du groupe Carrefour, écartier les syndicats des politiques RSE n'est pas forcément une bonne idée. La diversité/ les Droits Humains sont un sujet de dialogue social, c'est pour cela qu'ils ont été intégrés à l'Accord Cadre Mondial. Cet Accord Cadre Mondial a été signé avec la fédération syndicale internationale, Uni Global Union. Cet accord prolonge l'accord européen signé avec le Comité d'entreprise européen de 1996 et le précédent Accord Cadre Mondial de 2001 qui était bien plus succinct.

Cet Accord Cadre Mondial a été signé en septembre 2015 et représente la conclusion d'un long travail comme tout accord collectif. Pour signer un tel accord, il y a prérequis : mieux se connaître pour mieux se comprendre. Cet accord couvre les 12000 magasins dans le monde et ses 380 000 employés, Carrefour est un groupe multi local avec également des franchisés qui sont aussi concernés par l'accord.

L'Accord a été officiellement signé le 29 septembre 2015 à très haut niveau avec George Plassat, PDG du Groupe Carrefour, Guy Ryder, directeur général de l'OIT, et Philipp Jennings, Secrétaire général d'Uni Global Unions (fédération syndicale

sectorielle notamment dans les services avec 900 syndicats affiliés représentant 20 millions de travailleurs). Cet ACM est un véritable partenariat de fonctionnement et une méthode de fonctionnement efficace. Il s'agit de pérenniser un état d'esprit fondé sur le triptyque Écoute/Concertation/Coopération.

Cet ACM insiste sur la promotion du dialogue social, le respect des Droits fondamentaux et la promotion de la diversité. Cet Accord recouvre 10 Conventions OIT (8 conventions fondamentales + 2 autres conventions essentielles). Ce sont les États qui ratifient les conventions OIT mais Carrefour peut y apporter sa part en appliquant cet accord même dans les États qui n'ont pas ratifié toutes les conventions. Cet Accord s'applique ainsi aussi aux fournisseurs, aux prestataires, et de manière volontaire franchisés (Afrique Noire notamment où il faut beaucoup sensibiliser).

La mise en œuvre de cet accord passe par la présence syndicale dans l'ensemble des entités intégrées. Le groupe Carrefour accompagne et facilite l'expression syndicale dans l'ensemble de ses pays d'implantation (mise à disposition des locaux, panneaux syndicaux).

La procédure de règlement des litiges peut se faire par voie syndicale comme par voie employeur. Cette procédure des litiges « technico juridique » est issue de l'expérience avec le Comité d'entreprise européen. La présence syndicale au niveau du groupe Carrefour se traduit au niveau du Comité d'entreprise européen, l'Alliance Mondiale Carrefour/Uni, des Comités de dialogue social sectoriel européens (via Eurocommerce). Le Secrétaire général d'Uni Global Union apparaît aussi sur notre document de référence.

La thématique du travail n'est pas la seule comprise dans l'ACM, il y a également les questions de diversité et de handicap (Carrefour appartient au réseau de l'OIT Entreprises et handicap) mais aussi de la santé/sécurité au travail.

## Mobiliser les salariés par les achats responsables

**Madame Brigitte Delord**, directrice qualité et développement durable de la société Legallais et présidente du Club Droits Humains du Global Compact France a brièvement présenté la société Legallais spécialisée dans la distribution de quincaillerie/outillage pour le second œuvre du bâtiment. Pour Legallais, le levier des achats responsables est un excellent moyen de mobiliser les salariés dans les PME. Legallais a plus de 600 fournisseurs, dont 350 évalués en matière de RSE. Legallais met ainsi en avant des produits à moindre impact environnemental mais également fabriqués en tenant compte des conditions de travail. L'entreprise a un devoir au niveau de sa sphère d'influence, et elle a donc un rôle à jouer pour diffuser les ODD vers ses propres fournisseurs.

Il est à noter que les instances représentatives du personnel ne se montrent pas toujours très concernées par les conditions de travail à l'extérieur de l'entreprise, il faut donc les sensibiliser. L'évolution des textes avec la loi sur le devoir de vigilance peuvent être un bon moyen d'impliquer les représentants du personnel.

La question des Instances représentatives du personnel est également importante, car elles ne sont pas toujours très concernées notamment par les conditions de travail à l'extérieur de l'entreprise, il faut donc plus sensibiliser. L'évolution des textes avec la loi sur le devoir de vigilance peuvent être un bon moyen d'impliquer les représentants du personnel.

## Le dialogue social et la RSE : quel apport des organisations syndicales ?

**Madame Anne-Catherine Cudennec**, Déléguée nationale CFE-CGC et membre du bureau d'IndustriALL a relevé qu'il existait plus 100 ACM (dont 48 IndustriALL/ 35 Uni Global Union). 12 grands groupes ont signé des ACM. Les ACM sont le plus souvent des accords RSE. IndustriALL a mis en place des lignes directrices pour aider à la négociation.

Les ACM peuvent être illustrés par 2 exemples :

- L'Accord Bangladesh qui est un accord sectoriel qui regroupe 200 signataires avec une inspection des usines fournisseurs et un fonds d'indemnisation ;
- L'ACM de PSA qui est le 2<sup>e</sup> ACM du groupe

Cet accord a été signé par trois signataires : IndustriAll, European IndustriAll Trade Union- son équivalent européen- et la direction de PSA. Cet accord reprend les éléments sur les droits fondamentaux de l'accord de 2006 mais lui adjoint des éléments portant sur le « management des talents et des compétences », le « bien-être et la qualité de vie au travail », et sur le dialogue social, basé sur le concept de « co-construction ».

De nombreux thèmes au menu de cet ACM comme la politique de formation, de mobilité, de rémunération, mais aussi les questions de santé, de bien-être au travail, la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, ou encore la lutte contre les discriminations. Cet accord doit s'appliquer non seulement à PSA, mais aussi à ses 7000 fournisseurs.

Pour la réalisation de cet accord, PSA a donc impliqué son Comité mondial et son Comité d'entreprise européen. Un Comité paritaire syndicats/direction de PSA a été créé pour le suivi de cet Accord avec notamment des modalités d'évaluation mais aussi de l'aide pour la construction de syndicats dans les pays moins avancés.

## Questions

Des interrogations ont été formulées dans la salle, notamment sur les audits physiques en matière d'achats responsables mais également sur les modalités de mise en œuvre d'un Accord Cadre Mondial.

Pour le panel, il s'agit surtout de convaincre de l'utilité de ces démarches, de favoriser l'engagement car la paix sociale est également bon pour le business.

*Les comptes rendus et les photos de la journée sont disponibles sur notre [site internet](#).*

### À propos du Global Compact France :

Le Global Compact des Nations Unies rassemble entreprises, organisations, agences des Nations Unies, monde du travail et société civile autour de [10 principes](#) universellement reconnus relatifs aux droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Ces principes fournissent une feuille de route pour les organisations qui souhaitent faire progresser leur démarche de responsabilité sociétale et soutenir les [17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies](#).

Relais local officiel en France, le Global Compact France rassemble plus de 1 150 entreprises et 100 organisations à but non lucratif, constituant le deuxième réseau dans le monde en nombre de participants. Le Global Compact France offre un lieu d'échange stimulant pour initier, développer et partager leurs démarches de responsabilité sociétale.

**Contact :** 01 80 48 90 70 / [contact@globalcompact-france.org](mailto:contact@globalcompact-france.org) / [www.globalcompact-france.org](http://www.globalcompact-france.org)

