

Résolutions de l'IBB

Adoptée par le Congrès de l'IBB à Durban en Afrique du Sud
le 1er décembre 2017



13. Résolution pour des Accords-Cadres Internationaux associant les représentants des travailleurs

Soumise par :

Belgique : CSC Bâtiment – Industrie & Energie, Centrale Générale FGTB

France : FO, FNSCBA CGT, FNCCB-CFDT

Italie : Filca CISL, Fillea CGIL, Feneal-UIL

Espagne : CC.OO. Construcción y Servicios, UGT FICA

Pour les représentants des travailleurs, les accords-cadres internationaux sont un des premiers outils de promotion du dialogue social au niveau international en ce qu'ils permettent d'instaurer des normes sociales minimales à tous les pays. Du côté des groupes qui souhaitent les mettre en place, les ACI sont la preuve d'un engagement à respecter des normes sociales et environnementales, permettant ainsi de se différencier positivement face aux concurrents et d'en tirer un avantage concurrentiel lors de la réponse à des appels d'offres.

Les congrès de Lille, puis de Bangkok, ont tous deux mis en avant la nécessité de renforcer nos réseaux syndicaux. Le congrès de Lille a acté la nécessité d'une plus grande articulation entre les accords-cadres internationaux et les réseaux syndicaux. Puis, quatre ans plus tard, le congrès de Bangkok s'est prononcé pour un accroissement du nombre de réseaux syndicaux, en le définissant comme un objectif lors de mise en place des ACI.

L'accord-cadre international à lui seul ne garantit pas le respect des droits de travailleurs. Certes il rappelle l'obligation de respecter un certain nombre de principes fondamentaux, notamment ceux définis par l'Organisation Internationale du Travail, mais une fois l'accord signé, le contrôle par les représentants des travailleurs est difficile. Le seul contrôle réalisé est un contrôle top-down par les fédérations mondiales signataires de l'accord. Nous devons donc nous engager à mieux impliquer les organisations syndicales locales et les travailleurs concernés. Même du côté des juridictions internationales, aucune n'est en mesure d'assurer un véritable contrôle et de sanctionner la non application des accords internationaux.

En outre, le fonctionnement actuel du suivi des accords ne permet pas à lui seul une coordination syndicale internationale suffisante. Même s'il ne faut pas douter de la volonté des organisations mondiales de développer les réseaux syndicaux à travers les ACI, il manque une instance réunissant les travailleurs afin que ceux-ci puissent suivre et contrôler directement la mise en place et le respect de l'accord international.

C'est donc dès l'engagement de la négociation d'un accord-cadre international que doit être prévu un comité mondial ou une instance permettant une représentation des travailleurs, au niveau mondial, fidèle à l'implantation du groupe.

Par ailleurs, alors que certains groupes sont tentés par la mise en place d'un accord-cadre international, ils refusent dans le même temps de répondre aux obligations de mettre en place



un Comité d'Entreprise Européen. Le CEE constitue pourtant un mécanisme spécifique au niveau européen, à travers lequel un groupe promeut non seulement l'émergence de normes minimales mais aussi le dialogue social avec les représentants des travailleurs. Dès lors, le processus de mise en place et de négociation d'un ACI devrait intégrer, s'il y a lieu, la création d'un Comité d'Entreprise Européen.

Résolution

Avec l'objectif de développer les réseaux syndicaux, de faire la promotion du dialogue social au niveau mondial et de faire progresser les droits des travailleurs à travers les multinationales, nous appelons le congrès à demander à ce que toute négociation d'accord-cadre international soit accompagnée de plusieurs conditions :

- Dès le début des négociations d'un accord-cadre international, l'IBB doit prendre contact avec les organisations syndicales présentes dans le pays où se situe le siège principal de l'entreprise.
- L'IBB et les syndicats basés dans le pays où se situe le siège principal de l'entreprise vérifieront si le groupe a mis en place un Comité d'Entreprise Européen.
- A défaut, et dans le cas où l'entreprise est soumise à l'obligation de constituer un Comité d'Entreprise Européen, la constitution d'un CEE devra être vivement encouragée lors des échanges menés.
- S'il existe déjà un CEE, les négociations de l'ACI devront associer étroitement les syndicats du pays où se situe le siège principal de l'entreprise ainsi que le coordonnateur CEE de la FETBB pour cette entreprise
- Une instance de contrôle des accords-cadres internationaux doit être prévue dans l'ACI, agissant en qualité de groupe de référence pour la mise en œuvre et le suivi de l'accord. Ce groupe de référence devra inclure les représentants syndicaux du pays d'origine, les représentants de l'IBB et les représentants de l'entreprise. En cas de création d'une commission syndicale mondiale, l'instance de contrôle fera partie intégrante de ladite commission.
- Chaque fois que la situation le permet, des réseaux syndicaux mondiaux doivent être mis sur pied afin de réunir des travailleurs des pays ou régions du monde où opère l'entreprise, de promouvoir les droits des travailleurs et contribuer au suivi de la mise en œuvre de l'ACI.
- La création d'une commission syndicale mondiale pourrait constituer un puissant levier de promotion du dialogue social à tous les niveaux de l'entreprise, et pourrait être négociée, si possible, dans le cadre de l'ACI. Cette commission devra inclure les représentants syndicaux du pays où se situe le siège principal de l'entreprise, les représentants de l'IBB, les représentants du CEE et les représentants de l'entreprise. La commission syndicale mondiale est l'instance de contrôle de l'accord-cadre international.

SIGNATURE:



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM
www.bwint.org

