

NOUVELLES FORMES DE COOPERATIONS SOCIALES PAR L'AIDE AU DEVELOPPEMENT EN AFRIQUE ROLE DES SYNDICATS ET RESPONSABILITE SOCIALE

Introduction

Face à la crise économique que connaissent la plupart des secteurs d'activité depuis le second semestre 2008, un consensus semble apparaître quant à la mutation rapide, au cours des deux dernières décennies, d'un capitalisme d'entreprise au service des besoins du consommateur à un capitalisme financier assis sur des règles spéculatives.

Les Etats nations et les institutions internationales n'ont pas pu jouer pleinement leur rôle de régulation et d'alerte, ce qui a fragilisé le tissu économique et ravivé les tensions sociales.

Cependant, une telle situation constitue une opportunité pour instaurer de nouvelles coopérations et remettre les besoins humains au centre des préoccupations.

Les organisations syndicales peuvent aussi y trouver une nouvelle légitimité face à une crise de confiance touchant les systèmes de référence de nos sociétés.

La crise actuelle, systémique et de dimension internationale, nécessite des réponses au niveau supranational. La régulation d'actions tenant compte à la fois des préoccupations économiques, sociales et environnementales devrait constituer un levier pour restaurer la confiance, tout en visant l'équilibre nord-sud et l'aide au développement social.

Les syndicats peuvent y jouer un rôle moteur, axé sur le travail et ses enjeux.

Ce champ constitue le cadre de la présente recherche dont l'articulation est construite autour des principes suivants :

- Les syndicats sont confrontés aujourd'hui à un contexte en mutation quant aux attentes du monde du travail
- Certaines caractéristiques des pays du sud, en Afrique subsaharienne, font ressortir des enjeux pour de nouvelles formes de partenariat où les organisations syndicales ont un rôle à jouer - visant le droit au travail décent et à une protection sociale minimale
- Les enjeux concernent également les interactions entre l'économie et l'environnemental à travers une juste utilisation des ressources
- Une forme rénovée de responsabilité sociale des organisations syndicales peut avoir un impact durable au sein des pays du sud et auprès de la société civile en France.

Est visé un mode de développement adapté au contexte des pays en développement, plus particulièrement en Afrique, mais également des pays du nord comme la France.

Cela concerne le volet social basé sur de nouvelles solidarités.

En effet, le système de valeurs ne peut se limiter à la seule référence des indicateurs économiques de la croissance. Des indicateurs de développement tel que l'état de santé des populations, l'accès au savoir et aux qualifications, sont également à prendre en compte.

A la clé de cette approche se trouve la conjonction entre une nouvelle facette sociale de la *Françafrique* et un positionnement élargi de l'action syndicale, dans le cadre de l'économie mondialisée.

1. Un cadre de réflexion situant la partie prenante syndicale dans un champ systémique, axé sur le travail et l'emploi

La première Université de Printemps de l'IRES - Institut de Recherches Economiques et Sociales - les 28-29 avril 2009 en France, a réuni à la fois des chercheurs, des responsables des principales organisations syndicales françaises ou internationales, des représentants d'organisations internationales et des chefs d'entreprises. Le thème des débats a été : « Le monde de demain, du capitalisme financier au développement durable » (sites de l'IRES et de la CFE-CGC).

Un triple consensus est apparu à partir des différents témoignages :

- Le capitalisme financier a abouti au développement d'un système peu maîtrisé par les instances internationales, en dépit de leur rôle de veille et de régulation face aux risques de dérive.
- La régulation par l'Etat est apparue fondamentale à l'échelle nationale pour un système public de protection sociale, comme en France
- Une nouvelle dynamique du dialogue social, intégrant la composante environnementale, doit donner lieu à de nouvelles coopérations.

Il en ressort que l'action syndicale internationale est à situer sous l'angle de la responsabilité sociale des organisations.

Cela nous mène donc à formuler la problématique suivante : *quelles opportunités le contexte de crise peut-il faire apparaître pour un mode de développement soutenable pour tous et quelles interventions de base peuvent développer les parties prenantes syndicales ?*

La démarche retenue, hypothético déductive, est déclinée comme suit :

- *Les syndicats font face aujourd'hui à un contexte en mutation profonde quant aux attentes du monde du travail - objet de cette première partie*
- *Certaines caractéristiques des pays du sud, en Afrique subsaharienne, font ressortir des enjeux socio-économiques et un besoin de nouvelles formes de coopération ou de partenariat, où les organisations syndicales ont un rôle à jouer - objet de la seconde partie*
- *Les enjeux concernent également les interactions entre l'économie et l'environnemental, par une juste utilisation des ressources - ce qui sera traité en troisième partie*
- *Une forme renouvelée de responsabilité sociale des organisations syndicales peut avoir un impact durable d'une part auprès de la société locale à travers des entreprises implantées dans des pays en développement et d'autre part auprès de la société civile en France - ce qui fera l'objet de la dernière partie.*

Le schéma énoncé ci-dessus résume tout d'abord les trois hypothèses de la recherche ; la réflexion et l'analyse ont pour appui la revue de l'état de l'art, les témoignages recueillis sur des sites en ligne et notre expérience professionnelle et syndicale. Puis, la synthèse établie en dernière partie vise à étayer la problématique énoncée en amont.

1.1. Action syndicale et légitimité dans le monde du travail

Selon l'Organisation Internationale du Travail, le *dialogue social* inclut toutes formes de négociation ou de consultation, entre représentants des gouvernements, des employeurs et des salariés sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Le processus de dialogue peut être bipartite sans participation directe du gouvernement, en fonction des enjeux pour l'emploi et le secteur d'activité (site de l'OIT).

En France, le syndicalisme est souvent montré du doigt et assimilé à une mauvaise qualité du *dialogue social*, à un dogmatisme contestataire. Certains chercheurs lui attribuent des attitudes idéologiques (Chauchard, 2004), s'expliquant surtout par une évolution historique, liée à celle du tissu économique (Landier *et al*, 1998).

Les syndicats professionnels, légalisés par la loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884, ont eu une évolution d'abord marquée par l'ère industrielle, puis par le développement dès le début du XX^{ème} siècle du phénomène bureaucratique. Cela concerne d'une part le développement du secteur public avec une forte présence de l'Etat et d'autre part la concentration de l'actionnariat privé notamment avec les sociétés anonymes (Philippon, 2007). Le point commun concerne la limitation du pouvoir du management en matière d'augmentations salariales, de manière plus prononcée qu'au sein d'entreprises de structure familiale. S'y ajoutent une surcharge de responsabilités au sommet et une réticence à la délégation, agissant comme facteurs de blocage ou rendant difficiles et parfois peu équitables les promotions internes des catégories intermédiaires et d'exécution.

Cela a constitué également un terreau de conflictualité syndicale, notamment dans un contexte de chômage élevé. A ce propos, il y a lieu de souligner qu'un syndicalisme d'héritiers, tel que le qualifie Philippon (*op. cit.*) a longtemps prévalu, tant que la reconnaissance des syndicats représentatifs a été le fruit de décisions politiques depuis plus de cinquante ans ; faisant référence à un arrêté de 1966 sur la représentativité.

Or, la loi du 20 août 2008 portant sur la réforme de la démocratie sociale, a modifié les règles de représentativité des syndicats sur la base des résultats aux élections professionnelles au sein des entreprises, étendues au niveau des branches, avec des seuils impératifs à atteindre. Cette loi a été qualifiée de rénovation du dialogue social par certains protagonistes syndicaux (Béchaux, 2008); toutefois sans le consensus de l'ensemble des organisations syndicales.

Cette évolution réglementaire induit cependant le risque de disparition de certaines organisations aujourd'hui représentatives de franges du monde du travail, à échéance de 2013.

Les cinq organisations habilitées à négocier, depuis 1966 et jusqu'à la loi de 2008, avaient une *présomption irréfragable de représentativité*, indépendamment de tout critère d'audience auprès des salariés. Ce système aurait contribué fortement à une désyndicalisation progressive. Le taux, égal à 8%, est l'un des plus faibles des pays de l'OCDE (Hadas-Lebel, 2006) ; hormis le secteur public où il représente une moyenne de 15% (Amossé *et al*, 2006) Les principaux facteurs explicatifs sont la tertiarisation de l'économie, la montée du chômage, la dilution des statuts, l'individualisation des relations manager-salarié.

Dans ce contexte, les plus jeunes ne trouvent pas généralement d'intérêt à se syndiquer, ce qui s'ajoute à la crainte d'être mal appréciés par l'employeur et d'avoir un frein à leur carrière, nonobstant la confidentialité de l'adhésion et l'interdiction légale de discrimination syndicale. Est aussi à souligner le fait, qu'en France, le fruit des négociations profite à tous les salariés de l'entreprise, sans lien avec une quelconque adhésion syndicale, à l'opposé de la plupart des pays occidentaux.

Par ailleurs, certains médias affirment que la crise économique actuelle donne de la vigueur aux syndicats face au climat d'insatisfaction des salariés, leur reprochant de ne pas relativiser par rapport à son caractère mondialisé et à la durée moyenne du travail moindre qu'ailleurs (D'Orcival F., 2009). Cela reflète plutôt une opinion publique externe au contexte de travail. En effet, suite aux effets de la concurrence des marchés étrangers et à des délocalisations, de nombreuses entreprises recourent massivement au chômage partiel ou au licenciement économique, ce qui donne lieu à des conflits sociaux reflétant la détresse des salariés concernés.

1.2. Responsabilité sociale des organisations syndicales et lien entre l'emploi et le marché

La situation sociale présentée brièvement ci-dessus montre aujourd'hui qu'un champ d'action en amont, sur une échelle dépassant largement le cadre national, doit être développé.

Dans une économie mondialisée, un dialogue social constructif est difficile à établir au sein des entreprises du secteur marchand. Cette question devient cruciale face à l'accroissement du nombre de plans sociaux en 2009, en moyenne plus de 200 par mois, selon un expert du groupe de conseil Alpha (Germain, 2009). Il précise à cet effet, en citant des exemples comme Caterpillar et Sony, que des mouvements radicaux ont eu lieu dans des filiales de groupes étrangers et que peu d'espace de dialogue a été laissé aux dirigeants locaux, comme en France.

Il apparaît ainsi que la législation du travail en France, fruit d'avancées sociales de plus d'un demi-siècle, est confrontée à la prééminence de règles commerciales privilégiant la libre concurrence et favorisant le plus souvent le dumping social.

Les organisations syndicales ont un champ à investir en amont face à la marchandisation à outrance de l'économie. Il ne s'agit pas en l'espèce de faire le procès du capitalisme ou de l'économie de marché, étendus même à l'ensemble des pays émergents, dont la Chine et la Russie, depuis une vingtaine d'années. Il semble que les mécanismes de marché aient tout de même quelques vertus.

Toutefois, ces *vertus* seraient à rechercher au sein de l'économie entrepreneuriale et non dans la finance spéculative, les instruments de marché révélant leurs limites. Les interventions publiques demeurent nécessaires afin de mettre en œuvre des dispositifs de régulation, face à la démesure économique, assise notamment sur les services. Aujourd'hui, le modèle de croissance que l'Occident a privilégié se caractérise par la maximisation de la production et de la consommation, estimant le couple productivisme/consumérisme comme étant la condition de la performance, sans combler l'écart séparant les plus pauvres des plus riches (Bienaimé, 2009). Il est frappant de constater que près de 3 milliards de la population mondiale vit en moyenne avec moins de 2 dollars par jour, alors que 1 milliard détient 76% des richesses (Houée, 2009).

La course effrénée à la croissance a aussi comme règle que l'emploi est généré par celle-ci et non l'inverse, avec l'effet pervers de justifier tous les choix de politiques économiques, au risque de se trouver dans l'impasse de marchés saturés internes ou externes.

Les acteurs de ce modèle, économistes, gestionnaires et politiques, ont laissé peu de place en amont à la négociation avec les partenaires sociaux représentants des salariés. Quand elle vise des accords de branches ou d'entreprises, la prise en compte du volet social revêt une dimension sociologique, mettant plutôt en avant les choix de politique économique.

Leur impact sur l'emploi n'y est pas intégré en amont. Le travail constituerait-il alors la réponse du marché à l'attente individuelle ? Ce schéma n'est pas compatible avec le ralentissement de la croissance économique et la concentration des richesses, agissant comme frein au partage du travail.

Une autre variable est actuellement négligée ou peu prise en compte : l'impact de chaque activité de production en termes d'externalités négatives sur l'environnement, les ressources disponibles et la santé humaine. Il s'agit de variables qualitatives, à inscrire sur le long terme, à l'opposé de celles quantitatives et facilement mesurables, liées au modèle de croissance.

Le modèle proposé n'est pas limité à des contours régionaux ou nationaux. Il a comme référence un monde solidaire, intégrant les économies du sud convoitées pour des ressources naturelles encore inexploitées ou des marchés potentiels.

La meilleure approche consisterait plutôt à adopter le raisonnement socio-économique mettant l'homme au cœur des préoccupations. L'apport syndical peut y répondre, à travers le socle du travail, vecteur de l'insertion sociale, comme axe durable de développement.

2. Des caractéristiques des pays du sud, en Afrique subsaharienne, font ressortir des besoins de nouvelles formes de coopération ou de partenariat, où les organisations syndicales ont un rôle essentiel à jouer

Un impact socio-économique soutenable pour les pays du sud peut être développé par une action syndicale coordonnée et de ce fait nécessaire.

2.1. Coopération syndicale visant le droit au travail et des conditions de travail permettant de lutter contre la précarité sociale

L'aide institutionnelle au développement, d'origine internationale ou bilatérale est presque exclusivement financière. Ainsi, par exemple l'Agence Française du Développement accorde des aides ou soutien à projets dans plusieurs secteurs d'activité de pays d'Afrique, devant permettre une création massive d'emplois. La rentabilité des investissements est requise comme condition pour la pérennité des projets, particulièrement dans l'agriculture, les énergies nouvelles, la santé ou l'éducation.

Cependant, traditionnellement le tissu économique en Afrique subsaharienne est fortement marqué par l'économie informelle où le travail ne confère pas le statut de salarié, au sens d'une relation contractuelle. De ce fait, les conditions de travail échappent souvent aux règles légales instituées dans le pays concerné. Le système de micro-finance qui s'y est développé également auprès des couches sociales défavorisées permet de pallier à l'absence de revenus réguliers et de réduire la vulnérabilité aux chocs extérieurs, pour les biens de première nécessité ou pour la santé. Ce système permet de répondre aux besoins non satisfaits au sein de l'économie informelle, surtout présente dans le secteur rural et concentrant l'essentiel de la population, comme au Mali où il représente 80%. Il s'inscrit dans les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), défini en l'an 2000 par le P.N.U.D (Littlefield et al, 2003) et conforté aujourd'hui par l'appui institutionnel.

Dans les pays en développement, les micros ou petites entreprises sont intégrées au secteur informel. C'est au fil du temps que certaines d'entre elles prospèrent et intègrent le secteur formel. Le développement de ces structures est lié au surplus de demande de travail sur le marché, obligeant les agents à s'y orienter en dépit de la faible espérance de revenu.

Plusieurs théories se rejoignent sur ce point, tel que l'a synthétisé un groupe de chercheurs de l'Université de Loughborough (Green et al, 2006).

Les conditions de l'emploi dans les pays moins développés reflètent un fossé avec les situations que nous connaissons en France ou en Europe. Un parallèle peut être établi avec le débat qui a eu lieu en 2008 sur la *flexisécurité*, dans le cadre de la directive européenne sur le temps de travail. Cela a donné lieu à la limitation du temps hebdomadaire à 48 heures, incluant les heures supplémentaires, sauf dérogation pour deux pays ; le lobby des syndicats européens ayant joué un rôle significatif auprès des parlementaires (site CFE-CGC).

Dans une économie mondialisée, il est nécessaire de cibler parallèlement le champ de l'action syndicale auprès des pays émergents pratiquant souvent le dumping social, ou les moins développés ayant des conditions de travail n'assurant pas des droits sociaux fondamentaux.

Une incohérence apparaît si l'action syndicale vise exclusivement à préserver ou à faire évoluer des acquis dans le sens du progrès social dans les pays du nord, sans tenir compte ou ne pas s'investir auprès d'institutions similaires au sein de pays moins développés.

Tout produit ou ressource provenant de ces pays, ayant un coût moindre que celui sur le marché interne, malgré les frais de transport, révèle une chaîne de production où la valorisation du travail se situe à bien moindre échelle, quand bien même le facteur humain serait en principe similaire. Cette approche fait référence à la « gouvernance des risques du travail » (Verdier, 2008), mais pour des contours extra territoriaux, allant au-delà de ceux traités par certains chercheurs.

L'action syndicale, pour la sécurité de l'emploi, est à situer aujourd'hui de manière concomitante dans un contexte global. Cela vise d'une part des conditions de travail équitables sur le marché interne de pays du nord et d'autre part des conditions de *travail décent* (selon le concept de l'OIT) sur des marchés externes pourvoyeurs de biens pour nos marchés. Cette notion de l'OIT est ambivalente, selon le contexte auquel elle s'applique. Ses contours touchent tout autant la protection contre les risques professionnels ou les aléas dus à la maladie, que l'interdiction du travail des enfants ou du travail forcé.

Selon un responsable de la Confédération Syndicale Internationale, ce concept doit viser le respect des droits fondamentaux au travail, le droit à la liberté d'association et de négociation collective, afin de protéger les intérêts économiques et sociaux des travailleurs et de leurs familles (Le nouveau rapport mondial sur le travail dans le monde, 2008).

Il s'agit là d'une transposition de droits fondamentaux de travail, en responsabilité sociale d'organisation, ceux-là même qui sont rappelés dans des réunions internationales, dont la conférence de l'OIT en juin 2009 à Genève, à l'occasion de son 90^{ème} anniversaire. Le rapport mondial sur le travail 2008 met aussi en avant l'accroissement des travailleurs pauvres vivant avec moins de 2 dollars par jour, phénomène amplifié par la crise économique mondiale (op. cit.).

2.2. Transposition d'actions syndicales au sein de grandes entreprises implantées dans des pays du sud

En quête de nouveaux marchés ou de ressources à moindre coût, de grandes entreprises internationales développent leur implantation à l'étranger depuis la période de décolonisation et massivement depuis une trentaine d'années. La législation du travail varie selon la nature contractuelle de la relation entre le salarié et l'entreprise. Les expatriés, très peu nombreux dans l'effectif total, bénéficient dans ce cas de la législation de leur pays d'origine. Les salariés locaux, constituant la majorité du personnel, sont quant à eux sous législation locale.

Ces implantations permettent certes de créer des emplois dans les pays du sud, mais également d'employer des ressources humaines à un coût plus compétitif à l'échelle internationale.

La notion de *travail décent*, développé par l'OIT en 2008, trouve alors tout son sens. Le domaine de la protection sociale, concernant essentiellement la santé, la vieillesse, les accidents du travail et les maladies professionnelles est dans ce cas le moins couvert, les législations des pays, quand elles existent, étant plutôt favorables à l'employeur. Il y a lieu de souligner que les rémunérations proposées aux travailleurs locaux sont relativement supérieures à celles pratiquées sur le marché local du pays concerné, ce qui pousse de jeunes diplômés à y chercher du travail ; à l'instar de centres d'appel ou d'usines de confection textile de grandes enseignes implantées en Afrique du Nord.

La faiblesse de ce système de production, se traduisant par l'absence d'avantage comparatif durable pour les économies du sud, vient du fait que les biens ou services sont destinés aux marchés des pays du nord. L'attractivité de ces marchés, en Afrique particulièrement, est due aux faibles contraintes sociales et fiscales, ainsi qu'à l'abondance de richesses encore facilement exploitables. Selon l'économiste sénégalais Sanon M'Baye (Robert, 2008), l'Afrique est à ce titre le continent qui offre aux investisseurs les meilleurs rendements.

Ainsi, les infrastructures sociales devant favoriser un développement durable, ne bénéficient pas d'une aide directe ou indirecte suffisante. Chaque année, l'Afrique paie en service de la dette quatre fois plus que l'addition de ses budgets de santé et d'éducation (Robert, op. cit.).

Aujourd'hui, des organisations syndicales ont la vocation de mettre le projecteur sur un tel système et ses dérives. La Confédération Européenne Syndicale, ou la Confédération Syndicale Internationale (CSI), dénoncent le peu de souci de la politique des grandes entreprises quant aux méfaits de leurs activités. Guy Rider, secrétaire général de la CSI, avait apporté son témoignage dans ce sens lors de l'Université de printemps de l'IRES, citée supra, donnant comme exemple que la production d'un tee shirt nécessite 7000 litres d'eau.

Une coopération avec les homologues syndicaux sur les marchés locaux peut cibler la sensibilisation des salariés, dans le cadre de formations à développer en milieux professionnels, visant l'impact sur l'environnement.

L'un des moyens pour mettre en œuvre ces pratiques passe généralement par des codes de bonne conduite qu'adoptent depuis une trentaine d'années certaines entreprises multinationales. Selon des études de l'OCDE et de l'OIT, ces codes constituent l'instrument privilégié pour la plupart d'entre elles pour promouvoir leur responsabilité sociale, respectant ainsi les directives des organisations internationales (Bourque, 2008). La CSI affirme que des accords cadres internationaux, négociés entre les multinationales et les fédérations syndicales internationales donnent de meilleures garanties pour l'instauration d'une véritable RSE ; autrement, ces codes ou chartes demeurent des actions unilatérales résumant des déclarations de principe ou simples promesses, dont le manque de transparence à l'égard des organisations syndicales ou la société civile, relativise la crédibilité (op. cit., 2008). Cela est d'autant plus utile qu'un suivi sur le terrain des mesures concrètes s'étend généralement aux fournisseurs et sous-traitants, souvent non respectueux de droits humains et sociaux ; incluant le respect du droit d'association syndicale, ou de l'environnement et des ressources naturelles.

Il y a lieu de souligner que la portée de tout accord cadre avec les syndicats est étendue aux prérogatives des comités d'entreprise de groupe, incluant un droit de regard en matière de RSE des entreprises filiales ou sous-traitantes. Des grands groupes appartenant à la fédération de la métallurgie comme EDF, AREVA, Total ou de l'industrie agro-alimentaire comme Danone, adoptent cette politique (site de l'ORSE).

Cependant, plusieurs syndicats dénoncent aujourd'hui un vide juridique quant à l'impact réel des accords de RSE (Dorssemont, 2008), malgré l'existence de labels ou de notation sociale

par des agences spécialisées, comme Vigeo dirigée par l'ancienne dirigeante de la CFDT, Nicole NOTAT

Une question se pose également, quant à l'indépendance financière de telles entités d'audit.

3. Des leviers d'action concernant les interactions entre les domaines économique et environnemental

La France consacre 0,4% de son P.I.B à l'aide publique au développement (APD) et la moyenne des pays de l'OCDE est de 0,45%, alors que l'objectif est de 0,7%. Par ailleurs, le remboursement de la dette des pays du sud n'est pas compensé, au regard de l'émission carbone des pays du nord, supérieure au niveau jugé soutenable. En France, 4,4 tonnes de CO₂ sont émis en moyenne par an et par personne, au lieu de 1,8 tonne. A partir du prix estimé de la tonne de CO₂, la dette de la France est estimée au moins au montant de l'APD annuelle accordée (Gadrey et al, 2005)

C'est par les activités économiques des différents secteurs d'activité que les marges de manœuvre pour la réduction de CO₂ sont les plus significatives pour atteindre le *facteur 4*, en divisant par 4 les émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050, conformément aux engagements pris lors du Protocole de Kyoto (de Boissieu, 2008)

3.1. Développement d'actions auprès de partenaires syndicaux concernant l'impact d'activités économiques sur la santé

Selon différents rapports officiels, dont la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) et le Forum humanitaire mondial, l'enjeu est de permettre aux pays pauvres de s'adapter aux impacts climatiques. Un consensus sur le principe pollueur-payeur en ressort. 99% des personnes qui en meurent vivent dans les pays en développement, générant pourtant moins de 1% des GES. La Suède, présidant l'Union Européenne au second semestre 2009, élabore un plan de financement européen. L'ONG, Oxfam International, a publié une étude en 2007, déterminant l'apport nécessaire de chaque pays en fonction de ses émissions de CO₂ (Smée, 2009). La taxation carbone, déjà pratiquée dans les pays nordiques, prévue en France à partir de 2010, devrait inclure une compensation des effets sur la santé dans les régions d'implantation.

Compte tenu de l'insuffisance des fonds prévus par les Etats (CCNUCC), c'est là que le partenariat public-privé peut jouer pleinement son rôle en faisant appel aux entreprises ou groupes implantés dans les pays du sud. Une initiative d'un opérateur français, « CDC Biodiversité » concernant une démarche pilote dans le sud de la France, mérite d'être transposée au sein de pays d'implantation. Il s'agit en l'espèce de constituer une réserve d'actifs naturels par des maîtres d'ouvrage soumis ainsi à l'obligation de compenser leur impact. Un opérateur financier, bailleur de fonds, peut imposer des dispositions aux entreprises concernées.

Cela doit viser la traçabilité des déchets industriels, le démantèlement d'engins contenant des produits toxiques, les chaînes de traitement des eaux usées. Les risques chimiques sont à cet effet particulièrement visés par l'OMS et dans la législation européenne (site Europa), mais non systématiquement pris en compte par les entreprises dans les pays d'implantation.

L'objectif visé est la neutralité écologique des activités économiques, par une compensation intégrale des impacts environnementaux, en priorité la préservation de la santé des personnes. Une action syndicale coordonnée par les confédérations ou fédérations professionnelles internationales peut se traduire par des partenariats auprès d'organisations syndicales dans les

pays tiers. Il en ressort des axes potentiels de coopération, aux effets positifs à terme, à la fois sur les plans social, environnemental et économique.

A travers cette démarche, les parties prenantes sont multiples : les opérateurs financiers, économiques, les organisations syndicales respectives et la société civile

Un champ de développement se profile également à travers des économies dites vertes, constituant des alternatives prometteuses, notamment pour les énergies renouvelables d'origine solaire ou hydraulique. Les actions coordonnées visées ci-dessus peuvent produire des effets incitatifs locaux en privilégiant de telles productions, limitant progressivement la dépendance externe. Certains défenseurs de cette politique, la qualifient de révolution verte, visant également le secteur agricole prédominant et à préserver en Afrique. Il y va de la sécurité alimentaire de populations en majorité pauvres.

Une autre voie à développer concerne l'éco tourisme respectant le patrimoine naturel et culturel, tout en évitant autant que possible les formules all inclusive de tour opérateurs soucieux de compétitivité et de rentabilité. Des voyageurs français développent un *tourisme équitable et solidaire* à destination des pays du sud, comme au Maroc, directement auprès de structures familiales des villages et reversent une part des collectes à des partenaires locaux.

Dans cette forme de développement pouvant être qualifié de soutenable, le système privilégie l'homme, son territoire et son cadre de vie et non les intérêts financiers d'entreprises mondialisées et anonymes au sens propre du terme, agissant par prédation de ressources encore accessibles, au mépris des besoins les plus élémentaires de populations locales.

Tout en valorisant ces initiatives auprès de syndicats partenaires locaux, un champ d'action demeure prioritaire : celui de la protection de la santé des personnes travaillant au sein des entreprises étrangères, étendue aux membres de leur famille, comme premier pilier de la protection sociale. Les représentants des salariés y ont un rôle clé à jouer, tant pour les conditions de travail ne devant pas exposer à des risques d'accidents ou de maladie, que pour l'instauration d'un mode de couverture des frais pour la santé. Viser à étendre, au sein des entreprises étrangères implantées, la protection sociale aux salariés recrutés sur place, favoriserait un essaimage de telles pratiques auprès d'entreprises locales.

3.2. Intérêt de partenariat visant la préservation de l'exploitation des ressources

L'homme fait partie intégrante de son environnement, où il est tantôt victime par l'effet d'autres actions humaines, tantôt agresseur dans son cadre de vie. La propension à agir de manière néfaste au cadre naturel est souvent proportionnelle à la puissance ou moyen d'action économique-financière. Cela est lié à la production de richesse, par utilisation intermédiaire de ressources, agissant en conséquence sur l'écosystème.

Un documentaire français à diffusion mondiale, « Home » sorti en 2009, retrace les dangers pour l'homme de la surexploitation des richesses naturelles. Dans le secteur primaire, l'agriculture intensive et l'emploi de pesticides, privilégie les cultures de maïs, soja et palme, demandant beaucoup d'eau, ce qui entraîne l'appauvrissement de la terre et de la nappe phréatique, accélérant la fragilisation des équilibres naturels.

A la recherche de meilleurs rendements et pour le respect de règles imposées par des opérateurs financiers internationaux, les pays du sud n'y échappent pas, malgré les risques de famine dans certaines régions.

Une conséquence majeure est celle de la faim et de manque d'eau potable dans des pays pauvres, concernant aujourd'hui plus de 800 millions de personnes.

Paradoxalement, dans les pays du nord, des problèmes de santé apparaissent souvent liés à une surconsommation de produits trop riches issus de l'industrie alimentaire à hauts rendements. Cela conforte, paradoxalement de manière indifférenciée, la croissance du P.I.B.

De ce fait, pour contrer la pression de lobbys en quête de nouveaux marchés, comme ceux des biocarburants, les politiques de subventions agricoles sont à revoir.

La production céréalière est à privilégier du nord au sud, évitant ainsi de convoiter de nouvelles terres à surexploiter en Afrique, où des exploitations vivrières méritent d'être développées et soutenues financièrement, incluant des garanties de prix. Une économie locale, durable et solidaire, doit viser la compétitivité des prix et éviter des situations paradoxales où des produits locaux sont vendus plus chers que ceux issus de l'agriculture intensive et provenant de marchés du sud de l'Europe (Tsafack Nanfosso, 2008).

En fait, les petits producteurs locaux sont soumis à la pression des intermédiaires du commerce mondialisé. Tel que le précise Tchouassi de l'Université de Yaoundé, pour les marchés alimentaires, les denrées de base ou matières premières sont tributaires de marchés oligopolistiques contrôlés par quelques multinationales, comme pour le café au Cameroun. « Dans ces conditions, un petit paysan ou artisan du sud ne peut vivre dignement de son travail, obligé de travailler dans des conditions comparables à l'esclavage, de faire travailler ses enfants » (op. cit, 2008). Soulignons que la grande distribution les fragilise partout.

De façon générale, au lieu de céder aux lobbys d'entreprises internationales maîtrisant les marchés de l'agriculture intensive, les pouvoirs publics des pays du sud gagneraient à associer des interlocuteurs représentant le monde du travail, les syndicats internationaux. La société civile y serait sensible, au-delà des actions d'ONG dont la gouvernance est parfois opaque.

Il est de plus en plus fréquent de voir une influence grandissante des ONG agissant également par lobbying lors de réunions ou forums internationaux comme celui de Davos. Cependant, la présence de syndicats est moins visible et surtout moins médiatisée. Un marketing social est à construire dans ce domaine, développant ainsi des actions sur de nouveaux champs, d'une solidarité élargie au monde de l'économie globalisée. Cela est parfaitement cohérent avec le domaine de défense des emplois en France dans des secteurs fragilisés, dans la même logique de délocalisations et de dumping social.

4. Une forme rénovée de la Responsabilité Sociale des Organisations syndicales peut avoir un impact durable auprès des économies locales et par essaimage au sein de la société civile en France

La mise en oeuvre des axes présentés ci-dessus constitue un atout pour l'affirmation de la stratégie syndicale sur un marché du travail mondialisé et manquant de régulation sociale.

4.1. Apport d'expertise et de compétences

L'activité d'exploitation de ressources dans des pays du sud, par de grandes entreprises, a souvent son revers quant aux conditions de travail et aux effets sur la santé de ceux qui y sont employés.

Des exemples sont mis en avant sur le site *Novethic*, suite à des études réalisées par des associations, comme Sherpa regroupant des juristes français, en collaboration avec Médecins du Monde. Dans le domaine de l'exploitation d'uranium au Gabon et au Niger, par la société AREVA leader mondial du nucléaire, les études ont montré des taux d'exposition des employés « 40 fois supérieurs aux normes fixées par l'OMS ».

Des dysfonctionnements ont été constatés, quant à l'information, la formation et la protection des personnes exposées. La reconnaissance comme maladie professionnelle des personnes n'est pas encore acquise.

Cela concerne également des français expatriés et travaillant sous contrats locaux. Sous la pression médiatique, l'entreprise a pris en charge les frais médicaux, ce qu'elle a étendu à d'autres exploitations dans le monde, tout en faisant valoir que ses sites bénéficient de la certification environnementale ISO 14001 et proposant la création d'observatoires sous l'égide des autorités nationales, avec la participation d'organismes scientifiques et d'ONG.

Consciente de ce levier touchant un fleuron de l'industrie française et d'une activité économique clé pour le Gabon, l'ONG Sherpa vise la responsabilité sociale du groupe industriel français, afin de peser dans le dialogue social.

Par contre, l'absence de référence aux parties prenantes syndicales ne passe pas inaperçu.

Il s'agit pourtant de représentants des intérêts des salariés, premières victimes des incapacités professionnelles et des décès, les privant ainsi que leurs familles des ressources pour vivre.

Le constat actuel est que l'effet médiatique est primordial.

Il est nécessaire que les syndicats en tiennent compte, même s'ils agissent aussi sur le terrain. Développer une légitimité auprès des autres parties prenantes, dont la société civile, renforce les moyens d'action à long terme.

Devenir un acteur incontournable dans de telles situations se construit par le développement de compétences et d'expertises, tout en faisant appel à des scientifiques chaque fois que nécessaire. En amont, un rapprochement est à opérer auprès des parties prenantes locales, tout particulièrement les syndicats au sein des pays concernés, quant à l'approche des risques du travail et l'institutionnalisation de dispositifs pérennes par la négociation et la contractualisation.

Est visée la construction d'un dialogue social territorial, tel que le définissent certains auteurs, visant des *gouvernances collaboratives*, associant emploi, formation et projets à caractère entrepreneurial (Verdier, 2008).

Dans ce contexte supranational, l'action syndicale peut s'inscrire dans la durée à travers des processus intégrant tous les acteurs locaux publics et privés, en privilégiant la territorialité, seule parade contre le nomadisme des grandes entreprises. De nouvelles formes de coopération peuvent s'établir auprès de syndicats locaux, par l'apport ponctuel et ciblé de compétences, éclairant sur les atouts du développement des qualifications professionnelles.

En misant sur la formation continue de travailleurs africains dans différents secteurs, la mise en œuvre d'actions syndicales coordonnées peut constituer une alternative à l'insuffisance de qualifications, à la faiblesse de systèmes éducatifs et le recours prématuré au travail des enfants. Une ONG suisse, « la Déclaration de Berne » dénonce les conditions inacceptables, le travail de dizaines de milliers d'enfants dans des usines de cacao en Afrique de l'Ouest, citant par exemple les usines Nestlé en Côte d'Ivoire. Cette industrie constitue également un secteur où les responsabilités se diluent parmi différents opérateurs et intermédiaires. D'autres ONG au Togo, en collaboration avec la Commission Européenne, mènent des actions conjointes avec des *syndicats pour enfants travailleurs*, visant la réinsertion dans le système scolaire ou par la formation professionnelle (site Novethic).

De telles voies sont à ouvrir à travers les entreprises locales, par les syndicats locaux qui sont les mieux à même de mettre en avant les atouts de la seconde chance par la formation.

Ces perspectives sont atteignables, compte tenu du développement d'actions de plusieurs syndicats dans les pays d'Afrique.

Peuvent être citées celles concernant les non revalorisations des rémunérations dans le textile au Maroc, devant faire face au démantèlement des accords multifibres (A.G, l'Economiste du Maroc, 2008), ou le chômage des jeunes et les conditions de travail des femmes en Guinée.

Dans ce contexte, la secrétaire générale de la Confédération Guinéenne des Syndicats Libres a apporté son témoignage lors de la conférence de l'OIT à Genève en juin 2009, suite à la proposition de mise en œuvre d'un Pacte mondial pour l'Emploi. Au lieu de miser sur l'aide internationale, cette responsable met en avant la « nécessité de favoriser la création de PME en dehors du secteur informel » sans négliger le rôle de ce dernier pour autant. Elle loue la présence syndicale dans l'économie locale, veillant à une protection en santé par des mutuelles et à l'allocation de crédit par le système de l'économie solidaire quand les financements ne peuvent être obtenus auprès du secteur formel.

4.2. Actions à caractère social auprès des salariés et fidélisation des plus jeunes

Au mythe du progrès et ses conséquences, s'ajoute le fait qu'aujourd'hui les jeunes générations dans les pays développés font moins de projet pour le travail qui ne constitue pas pour eux une valeur en soi. Certains caractérisent aussi la crise actuelle de sociologique (Maffesoli, 2009). Il y a lieu de prendre en compte cette dimension comme conséquence d'une dérégulation où le droit du commerce prime sur toute forme de gouvernance.

Selon une étude de l'Observatoire de la Vie au Travail, menée avec le concours du CNRS (site miroir-social), les jeunes et les seniors en entreprise expriment une attente de performance sociale et de création de valeur, dans leur perception de la valeur travail et de la gouvernance sociale à construire.

Cela constitue le ferment pour une meilleure réceptivité à des organisations ou institutions portant ces valeurs.

Un domaine de convergence des préoccupations de responsabilité sociale des entreprises et des attentes en matière de valeurs est celui du mécénat, souvent orienté vers les pays du sud, « entraînant une imbrication des sphères professionnelles et privées, en intégrant au giron de l'entreprise des engagements bénévoles qui lui sont traditionnellement extérieurs ». Une étude menée par Bory en 2004 a montré que la conclusion d'accords avec les organisations syndicales, définissant les modalités d'exercice du mécénat, est bénéfique pour le développement de compétences professionnelles, la création d'une communauté d'intérêt fédératrice entre les différentes catégories professionnelles au sein de l'entreprise (Bory, 2008).

Cependant, selon la même étude, dans des contextes sociaux tendus, certains syndicats considèrent que les questions d'emploi et de politique sociale de l'entreprise sont prioritaires sur le mécénat.

Face au risque d'instrumentalisation de la démarche, parfois dans un souci d'image de ses dirigeants, il est nécessaire de distinguer deux catégories d'entreprises : celles ayant une activité uniquement sur le marché français et/ou européen et celles de dimension internationale. L'action syndicale ne peut y être de même nature.

Dans le premier cas, cette démarche gagne à s'inscrire hors temps de travail, par un bénévolat d'engagement, vu la complexité de la relation contractuelle salarié-employeur et une vision souvent peu encourageante par le management de proximité, privilégiant la disponibilité directe de la ressource humaine. Les syndicats observent souvent une neutralité à partir du champ traditionnel de leur action (op. cit.). Certains préfèrent entreprendre des actions de solidarité externes à l'entreprise, considérant que les deux formes d'engagement ne peuvent être exercées simultanément en son sein.

Concernant les entreprises multinationales présentes dans les pays du sud, l'objet s'intègre à notre problématique. Les salariés travaillant en France seront plus sensibles à l'impact de l'activité du groupe dans des pays moins développés. De ce fait, la mise en œuvre d'actions de mécénat a une portée différente et peut être une forme d'exécution du contrat de travail, par des missions régulières ou ponctuelles. Certains salariés, notamment seniors, s'y inscrivent. Les jeunes recrues y sont réceptives, car pouvant potentiellement s'y engager. Cela contribue aussi à leur fierté d'appartenance.

Au sein de tels groupes, les syndicats gagneraient à valoriser les actions menées sur sites dans les régions d'implantation, par des partenariats visant des conditions de travail sur les marchés locaux. L'objectif est de faire tendre les pratiques de l'entreprise étrangère vers la prise en compte des besoins en protection sociale et en formation professionnelle, pour des effets durables, sortant de la logique de consommation immédiate de ressources de toute nature. Un autre champ peut être visé, celui de la diversité entre hommes et femmes et l'intégration régulière de personnes handicapées. Il n'est pas utopique de le faire, dans le sens où une exemplarité de l'entreprise doit être ciblée, aux yeux des salariés et de la société civile en France et dans les pays d'implantation.

Une action syndicale exercée dans ce sens permet de forger et de crédibiliser une image de solidarité, à travers une communication ciblée sur les effets à long terme de politiques mises en œuvre. Un rôle de partie prenante dans un partenariat avec les directions de groupe, visant ces coopérations sociales, est à consolider et à promouvoir.

C'est à partir de notre expérience terrain de tutorat d'étudiants en apprentissage auprès de grands groupes comme IBM ou Danone et d'action syndicale auprès d'une fédération professionnelle du syndicat CFE-CGC, que nous pouvons émettre ces constats.

A été visée dans cette quatrième partie la prise en compte des trois hypothèses initiales, étayées et confirmées, permettant de faire émerger une forme renouvelée de responsabilité sociale des organisations syndicales en France, à travers des champs d'action axés sur le travail et la place de l'homme dans le système économique mondialisé.

Conclusion

Un parallèle est souvent établi entre la précarisation du travail et l'affaiblissement du syndicalisme. Différentes thèses se rejoignent aujourd'hui sur ce point (Bouffartigues, 2008). Même si l'analyse de cette question dépasse l'ambition de ce texte, nous avons là un point de convergence avec ce développement. La précarité de l'emploi est une notion relative à une société par rapport au niveau de vie moyen et à l'aspiration de sa population. Le champ est nécessairement bipolaire, s'orientant d'un côté vers notre société de pays développé et de l'autre vers des sociétés du sud en développement, avec des effets récurrents.

La relation au travail et aux risques sociaux constitue l'axe principal pour lequel le champ d'action passe par le droit au travail, à la formation tout au long de la vie et à la protection sociale. Il s'agit de domaines de négociation collective à privilégier, dans une vision pluridisciplinaire. Il appartient aussi aux dirigeants d'entreprises de favoriser, le plus en amont possible, la concertation avec les partenaires sociaux, dans le souci d'un impact soutenable sur chaque territoire au sens large du terme.

Cela intègre une veille sur les délocalisations et certaines externalités négatives dont les effets s'étendent ou reviennent en boomerang.

Les réunions internationales, notamment de l'O.I.T, visent aujourd'hui une mondialisation équitable, marquée par la justice sociale et le droit au travail décent, ce qui conforte le 8ème des O.M.D : « construire un partenariat mondial pour le développement ».

Cela reviendrait à inclure progressivement ces critères au concept de la Françafrique, par un nouvel axe intégrant les acteurs syndicaux comme parties prenantes à part entière.

La composante sociale est aujourd'hui la moins prise en compte dans le mode de croissance, privilégiant le seul critère du P.I.B. Par contre, l'Indice de Développement Humain, adopté par le P.N.U.D depuis 1990, associe au P.I.B, des indicateurs relatifs à l'espérance de vie à la naissance, à l'accès au savoir et à l'éducation comprenant les technologies de l'information.

Ainsi, ne vaudrait-il pas mieux privilégier une forme de coopération franco africaine - dépassant la sphère financière dont le franc CFA représente l'un des rouages - mettant l'homme et son territoire au cœur des préoccupations ?

Par ailleurs, un champ de recherche sur les Investissements Socialement Responsables, ISR, intégrant des organisations internationales comme l'OIT rassemblant les acteurs du monde du travail pour une veille coordonnée et pour plus de transparence, paraît nécessaire.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- Chauchard J.L. (2004), *Réussir le dialogue social*, Editions d'Organisation
- Cheynet V. (2003), *Le choc de la décroissance*, Editions Seuil
- Gadrey J. et Jany-Catrice F., *Les nouveaux indicateurs de richesse*, Editions la Découverte, 2005
- Green C.J., Kirkpatrick C.H.,and Murinde V., *Finance for small enterprise growth in poverty reduction in developing countries*, University of Loughborough, Manchester and Birmingham, 2006
- Hecquet M. (2006), *Essai sur le dialogue social européen*
- Houée P. (2009), *Repères pour un développement humain et solidaire*, Editions de l'Atelier
- Landier H., Labbé D. (1998), *Les organisation syndicales en France*, Editions Liaisons
- Philippon T. (2007), *Le capitalisme d'héritiers - La crise française du travail* », Seuil
- Rist G. (2001), *Le développement, histoire d'une croyance occidentale*, Presses de Sciences Po
- Robert A.C (2008), *L'Afrique au secours de l'Occident*, Alliance des Editeurs Indépendants
- Tsafack Nanfosso R.A (2008), *L'économie solidaire dans les pays en développement*, Editions L'Harmattan

Articles, rapports et sites

- Amossée T., Agnoni M. T. « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », Données sociales, la société française, INSEE, 2006
- Béchaux S. (2008), « Représentativité syndicale », *Liaisons Sociales, hors série*, p. 54-57
- Bienaymé A. (2009), « La théorie économique mise au défi », *Sociétal*, 2^{ème} trimestre 2009, pp. 33-47

- Bonnechère M. « Travail décent et modernisation du droit du travail », Travail et Emploi, janvier-mars 2008, pp. 91-99
- Bory A. (2008), « Syndicaliste et /ou bénévole : mécénat et engagement dans le monde de l'entreprise », La Revue de l'IREs, numéro spécial 2008, pp. 141-167
- Bouffartigues P. « Précarités professionnelles et action collective ; la forme syndicale à l'épreuve », *Travail et Emploi*, octobre-décembre 2008, pp. 33-43
- Bourque R. « Contribution des codes de conduite et des accords cadres internationaux à la responsabilité sociale des entreprises », *Revue de l'IREs*, numéro spécial 2008, *Les syndicats face à la responsabilité sociale des entreprises*, pp. 23-54
- de Boissieu C. « Tous les leviers sont à utiliser », *Alternatives Economiques*, Hors série 2008, *L'état du développement en France*, pp. 22-23
- D'Orcival F. « Les syndicats en embuscade », *Liaisons Sociales*, 3 mars 2009
- Dorssemont F « Responsabilité sociale des entreprises et droit du travail (européen), amis ou ennemis », *Revue de l'IREs*, 2008, réf. indiquée supra, pp. 55-85
- Hadas-Lebel R., « Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales, rapport au Premier Ministre », mai 2006, www.gouv.fr
- Littlefield E., Morduch J. et Hashemi S. « La microfinance est-elle une stratégie efficace pour atteindre les objectifs du millénaire pour le développement ? », *Consultative Group to assist the poor*, janvier 2003
- Maffesoli M., « La crise est sociétale, pas économique ou financière », *Challenges*, 11 juin 2009, p. 30
- « Géopolitique du développement durable » (2005), Rapport Anthéios, Editions P.U.F
- Germain S. « Les nouveaux enjeux du dialogue social », *Les Echos Management*, 23 mars 2009, p. 12
- « Smig : hausse de 5% à partir du 1^{er} juillet », *l'Economiste du Maroc*, 30 juin 2009 - www.leconomiste.com
- « Le nouveau rapport sur le travail dans le monde », Rapport mondial sur le travail 2008 de l'OIT, *Revue Travail*, n°64, Décembre 2008, pp. 53-61
- d'Orcival F. « Les syndicats en embuscade », 3 mars 2009, *Liaisons Sociales*, p. 3
- Pratiques d'égalité professionnelle en entreprise, « Le dialogue social international », 2009, www.orse.fr
- Smée V. « L'adaptation au changement climatique - Ce dont les pays pauvres ont besoin », 3 juin 2009, www.novethic.fr
- Verdier E. « Vers une gouvernance territoriale des risques du travail », Travail et Emploi, janvier-mars 2008, pp. 103-115

Sites

- www.afd.fr
- www.cfecgc.org
- www.eu-commission.org
- www.ires-fr.org
- www.miroir-social.com
- www.novethic.fr
- www.oit.org
- www.orse.fr