

f r a n c e
o r u m

NOUVELLE SÉRIE • **hors-série**

REVUE TRIMESTRIELLE • JUIN 2013

LES NORMES
INTERNATIONALES
DU TRAVAIL FACE
AUX DÉFIS DE LA
GLOBALISATION



FONDATION

Jean Lecanuet
Un forum pour le monde

S o m m a i r e

France Forum • hors-série • nouvelle série • juin 2013

Repère	1
LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL FACE AUX DEFIS DE LA GLOBALISATION	
Présentation par Yves Pozzo di Borgo	2
Introduction par Gilles de Robien	5
Débat : Luc Cortebeeck, Daniel Funès de Rioja, Jean-Claude Javillier, Muriel Pénicaud	12
Conclusion par Nicole Notat	41

Les normes internationales du travail face aux défis de la globalisation

Les chiffres de l'injustice sociale sont éloquentes : plus de 200 millions d'hommes et de femmes sont au chômage, 40 millions de jeunes sans emploi, la moitié de la population mondiale sans aucune couverture sociale, sans compter la question du travail forcé, celle des discriminations faites aux femmes ou les pressions exercées sur les libertés syndicales.

La reprise de l'économie mondiale se joue en ce moment. Les choses peuvent basculer d'un côté de l'autre. On ne peut ignorer les tentations du chacun pour soi et la résurgence des pratiques protectionnistes, mais on voit aussi partout les manifestations concrètes d'un ordre mondial et social plus juste.

Devant ces défis sociaux immenses et à l'heure où chaque État s'efforce de retrouver le chemin d'une reprise économique durable, quel rôle peuvent jouer les normes internationales du travail ? Comment convaincre que croissance économique et justice sociale, loin de s'opposer, doivent agir ensemble ? Comment persuader pays riches, pays émergents et pays pauvres que le combat pour la justice sociale réunit plus qu'il ne divise ? Qui sont et qui seront les acteurs et les moteurs de cette transformation sociale ?

La fondation Jean Lecanuet s'est efforcée d'apporter des réponses à ces questions lors d'un colloque organisé, le 29 mars 2013, au palais du Luxembourg. ●

Les normes internationales du travail face aux défis de la globalisation

Présentation

par Yves Pozzo di Borgo
sénateur de Paris, président de la fondation Jean Lecanuet

Excellences, Mesdames et Messieurs les Parlementaires, Mesdames et Messieurs, chers Amis, je suis très heureux de vous accueillir au Sénat pour le septième colloque de la fondation Jean Lecanuet, consacré à la question des normes internationales du travail face aux défis de la globalisation.

Le groupe centriste du Sénat ainsi que la revue *France Forum* sont nos partenaires pour cet événement.

En tout premier lieu, permettez-moi de remercier Nicole Notat qui a accepté de clôturer nos travaux.

Je remercie aussi chaleureusement les intervenants. Je pense particulièrement à Daniel Funès de Rioja et à Luc Cortebeeck qui viennent de passer plusieurs semaines à Genève pour le conseil d'administration de l'OIT et qui ont accepté de faire ce détour par Paris avant de regagner leurs pays respectifs.

Merci aussi à Jean-Claude Javillier, professeur de droit, et à Muriel Pénicaud, directrice générale des ressources humaines de Danone.

J'ajoute évidemment à ces remerciements Gilles de Robien, un ami précieux sans qui ce colloque n'aurait pas pu se tenir ou tout au moins pas avec une telle richesse d'intervenants. Je définirai Gilles de Robien en un mot : servir. Servir sa ville, servir son pays et, aujourd'hui, servir le monde.

Quelques mots très rapides sur notre fondation pour celles et ceux d'entre vous qui n'étaient pas présents lors de nos précédents colloques. La fondation Jean Lecanuet a pour socle fondateur trois piliers : l'idée européenne, la démocratie, le respect de la personne humaine.

Elle a aussi un objectif : être un lieu de réflexion et de dialogue résolument ouvert sur le monde.

Tous nos colloques portent cette volonté de mieux comprendre le monde et de dialoguer au-delà de nos frontières. C'est ainsi que, depuis deux ans, nous avons déjà traité des révolutions arabes, d'Israël et du Proche-Orient, de la mondialisation du crime financier, de l'avenir de l'euro, de la Chine au lendemain du 18^e congrès du Parti communiste chinois.

De nombreuses personnalités françaises et étrangères ont participé à ces manifes-

tations. Je pense à Jean-Pierre Raffarin, ancien Premier ministre, à Alvaro de Soto, grand diplomate péruvien, ancien secrétaire général adjoint de l'Onu, à Lakhdar Brahimi, actuellement médiateur international de l'Onu dans le cadre du conflit civil syrien.

Aujourd'hui, je suis heureux que nous puissions, non seulement aborder une des questions les plus essentielles de la globalisation, la question sociale, mais aussi rendre hommage à l'action de l'OIT, bientôt centenaire puisque c'est dans le sillage de la Conférence de la paix en 1919, du traité de Versailles, de la Société des Nations (SDN) – aujourd'hui disparue – qu'a été créée l'Organisation internationale du travail. La SDN est morte avec l'invasion de l'Éthiopie, puis avec les annexions nazies, mais l'OIT, elle, a survécu.

Quand on relit le préambule de cette première constitution de l'OIT, c'est-à-dire la partie 13 du traité de Versailles, on s'aperçoit de la grande modernité de ses intentions. Je lis ces quelques lignes :

« Attendu qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ;

» Attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions ;

» Attendu que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays. »

Beaucoup est dit concernant l'avenir : pas de mondialisation sans justice sociale, pas de mondialisation sans coopération, pas de mondialisation sans un socle commun de conditions de travail, pas de mondialisation sans respect absolu de la personne humaine.

Une grande modernité aussi parce que, malheureusement, les chiffres de la justice sociale montrent l'immensité des défis qui se posent : plus de 200 millions d'hommes et de femmes au chômage, 40 millions de jeunes, et certainement un peu plus, sans emploi, la moitié de la population mondiale sans aucune couverture sociale, 2 milliards de personnes vivant actuellement avec moins de 2 dollars par jour.

Une grande modernité enfin car, à l'heure où chacun réclame plus de dialogue, plus de confiance dans les corps intermédiaires et dans la société civile, c'est à l'OIT qu'a été inventé le tripartisme réunissant autour de la même table, comme nous le faisons aujourd'hui, employeurs, travailleurs et gouvernements.

Vous le savez tous, la reprise de l'économie mondiale se joue en ce moment, un jour à Bruxelles, le lendemain à Washington, Genève ou Shanghai, et chacun pressent que les choses peuvent, à tout instant, basculer du bon ou du mauvais côté. On voit ici et là les tentations du chacun pour soi, la résurgence des pratiques protectionnistes, la volonté, parfois, de traiter la personne humaine comme une simple

marchandise, mais on observe aussi des exemples concrets d'un ordre mondial et social plus juste : au Brésil, au Rwanda et, bien sûr, en Europe. Nos intervenants en donneront de nombreuses illustrations.

Alors, *quid* des normes internationales du travail et de la permanence de l'esprit de Genève ? Les normes ont-elles vocation, comme le souhaitent certains, à devenir de simples survivances balayées par un libéralisme de plus en plus sauvage ? Ou, au contraire, resteront-elles plus que jamais des exigences, des repères, des marqueurs indispensables pour une mondialisation plus humaine au service de l'homme, plus équitable, plus décente ?

Dans ce dernier cas, et c'est évidemment l'option que je retiens, comment mieux coopérer ? Comment convaincre pays riches, pays émergents et pays pauvres que la justice sociale est un combat commun ? Comment convaincre les multinationales de promouvoir le mieux-disant social partout où elles sont présentes et pas seulement dans les pays riches ? Comment tenir un discours unique à l'OIT, à l'OMC, à la Banque mondiale ? Comment transformer la norme en une réalité de tous les jours ? Comment adapter les normes au paysage professionnel du XXI^e siècle, celui du tertiaire, celui de la formation initiale et continue, celui des mobilités professionnelles et de la sécurisation des parcours, des nouveaux risques au travail, le monde de la très grande entreprise, mais celui aussi de la PME ou de l'artisanat ?

C'est tout le débat qui est mené à l'OIT à Genève, mais aussi au G20 et entre gouvernements et partenaires sociaux. C'est également un débat qui peut et doit être mené au quotidien, et notamment là où la mondialisation bouleverse, inquiète et angoisse. C'est aussi à chacun de nous de proposer au quotidien des lieux d'échange pour un dialogue fructueux autour de ces questions.

C'est bien l'objectif de ce colloque, et je suis heureux à présent d'inviter Gilles de Robien à introduire nos travaux. ●

Introduction

par Gilles de Robien

**ancien ministre, ambassadeur, représentant de la France
auprès de l'OIT, président du conseil d'administration de l'OIT**

Merci, Monsieur le Sénateur. J'admire votre audace de nous convier dans le cadre de votre fondation à traiter ce sujet des normes internationales du travail. Il est pointu et demande de l'expérience. Mais l'audace est récompensée puisque vous êtes ici malgré cette veille de week-end pascal. En tout cas, je sens ici le souffle de Jean Lecanuet. Il serait fier de nous voir réunis sur ce thème. Je voulais vous le dire avec beaucoup de simplicité.

Depuis maintenant six ans, je représente le gouvernement français auprès du conseil d'administration de l'OIT qui est précisément l'organisation qui « fabrique » les normes internationales du travail et essaie de veiller à leur mise en œuvre.

J'ai eu la chance d'être aussi président de la Conférence internationale du travail, en quelque sorte l'assemblée générale de l'OIT. Elle a réuni presque 7 000 personnes en 2010. Cette année, parce que mes collègues l'ont bien voulu, j'exerce les fonctions de président du conseil d'administration.

Ces expériences diverses et complémentaires m'ont permis de conforter, d'enrichir, d'approfondir, d'affiner ma perception de l'enjeu que représentent les normes du travail à l'échelle du monde. C'est tout le défi, le pari même, de l'existence de l'OIT, car cette existence n'est pas consolidée une fois pour toutes et pour l'éternité.

C'est aussi un honneur pour moi de poursuivre une grande tradition de notre République, tradition ininterrompue de Alexandre Parodi à Philippe Seguin, en passant par Paul Ramadier ou Yvon Chotard, tradition qui est celle de porter auprès de l'OIT une vision humaniste des relations internationales. Tous mes prédécesseurs furent les interprètes inlassables des vertus du droit et du dialogue au service de la justice sociale et je m'efforce de demeurer dans cette ligne.

Si je regarde un peu loin au-dessus des parapets de l'Histoire, c'est aussi par respect pour une vieille dame très digne qui se nomme l'OIT. Nous en célébrerons dans six ans, en 2019, le centenaire. C'est une longévité exceptionnelle qui témoigne certainement de sa pertinence et surtout d'une rare capacité de résistance à des chocs mondiaux, et l'on sait que ceux-là n'ont pas manqué !

Pourtant, devenir centenaire n'était pas gagné d'avance pour cette fille baptisée

par le traité de Versailles dans sa partie 13, pour cette fille de la mondialisation du début du *xx*^e siècle, des premières luttes syndicales, des conflits de la Grande Guerre. Dès l'origine, l'héritage était lourd à porter et, de surcroît, il n'a cessé de s'alourdir : le destin éphémère de la Société des Nations, la grande dépression des années 1930, la Seconde Guerre mondiale, la guerre froide. Les risques de rupture n'ont pas manqué et, pourtant, l'OIT est toujours là.

C'est ainsi la seule organisation internationale ayant survécu à la SDN. Elle le doit assurément à sa nature tripartite car, comme vous l'avez souligné Monsieur le Sénateur, elle réunit sur un pied d'égalité les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, mais elle le doit également au caractère pour ainsi dire inaliénable de son principe fondateur – un principe inscrit au préambule de sa constitution – selon lequel une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale. On ne le dira jamais assez.

Dès ses balbutiements, c'est-à-dire dès les années 1920 et sous l'égide de son premier directeur général, un Français, Albert Thomas, l'OIT s'est engagée dans la production de normes à grande échelle : les recommandations et les conventions internationales qui cherchent à réglementer le monde du travail, la durée du travail, la protection de la maternité, le chômage, l'âge minimum, le travail de nuit des femmes, etc.

En pleine Seconde Guerre mondiale, en 1944 – alors qu'elle est réfugiée au Nouveau Monde –, l'OIT adopte un autre texte fondateur ou plutôt refondateur, la déclaration dite de Philadelphie, je cite, « conservant les buts et les objectifs de l'OIT ». C'est un texte à nouveau pionnier qui fait de la justice sociale l'une des pierres angulaires de l'ordre juridique international. Il n'a pas pris une ride et je ne saurais qu'en recommander la lecture à ceux qui ne le connaissent pas. Le professeur Alain Supiot a d'ailleurs évoqué dans l'un de ses ouvrages cet « esprit de Philadelphie » qui a exercé, et exerce toujours, une très grande influence sur nos travaux à l'OIT.

Quelles sont les fonctions de l'OIT pour ceux qui les connaîtraient peu ou mal ?

La première fonction est évidemment politique : promouvoir un modèle de progrès social fondé sur la libre conciliation des travailleurs et des employeurs sous l'arbitrage des gouvernements. Inutile que je précise, ici, que cette fonction politique a connu son apogée au temps de la guerre froide, l'OIT devenant l'enjeu des rivalités entre deux conceptions opposées de la justice sociale.

La seconde fonction est économique : concilier les objectifs de progrès social et les contraintes découlant de l'ouverture et de l'interdépendance des économies.

Dans les deux cas, politique et économique, les normes internationales du travail ont une place centrale.

Quelles sont les armes – pacifiques bien sûr – du système ?

Le système normatif repose, en effet, sur une arme : la persuasion. La coercition ne fait pas partie du langage de l'OIT, même s'il existe une forme atténuée de sanc-

tion à travers l'article 33 de la constitution. Cette procédure exceptionnelle a été utilisée, par exemple, à l'encontre de la Birmanie.

Les normes adoptées à l'OIT, c'est-à-dire les conventions et les recommandations, doivent être acceptées par les États pour produire effet dans leur ordre juridique interne. Et le contrôle de la bonne application par les États de leurs obligations normatives repose sur leur seule volonté de collaboration. Ce système persuasif a plutôt bien fonctionné. Je vais en donner deux illustrations.

La première concerne la Pologne. Des premiers appels du Comité de la liberté syndicale en 1980 à la participation de Lech Walesa à la Conférence internationale du travail de 1981, jusqu'à son accession à la présidence en 1990, la Pologne reste un exemple emblématique de la capacité de l'OIT à jouer un rôle tout à fait décisif dans l'accompagnement des États sur la voie du respect des normes internationales du travail.

La seconde illustration porte sur la Birmanie qui a été sommée par l'OIT de mettre un terme au travail forcé. C'est un autre exemple qui montre que le pari du volontarisme a été gagnant. Sous la pression de l'OIT, les autorités ont modifié la réglementation dans le sens des dispositions de la convention 29 sur le travail forcé. Elles ont aussi accepté une vérification internationale sur place et de longue durée (elle existe toujours) avec la présence permanente de l'OIT et ont consenti à la mise en place d'un mécanisme de protection et d'assistance aux victimes. Des progrès restent bien sûr à faire, mais c'est une grande victoire du système « OITien », une victoire du volontarisme et de la persuasion sur la coercition.

Aujourd'hui, malgré tout, l'une des questions posées reste la pertinence de cette option fondée sur le volontarisme face à des réalités qui n'ont évidemment plus rien à voir avec celles qui ont présidé à la naissance de l'OIT au début du siècle dernier. Le paradoxe est que la mondialisation accroît le besoin de régulation à l'échelle internationale, mais que l'ouverture des économies porte un coup à la crédibilité du système normatif.

L'OIT a tenté de répondre aux défis de la mondialisation et à la demande de régulation universelle avec la déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux. Ce texte oblige tous les États membres, qu'ils aient ou non ratifié les convention correspondante, à respecter et à promouvoir les principes et les droits suivants : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (conventions 87 et 98), l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (conventions 29 et 105), l'abolition effective du travail des enfants (conventions 138 et 182), l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (conventions 100 et 111).

Il faut aussi intégrer que, dans ce contexte de mondialisation, d'autres organisations internationales à vocation économique émergent et font d'une certaine façon concurrence ou contre-pouvoir à l'OIT. L'effet négatif, c'est une radicalisation de la

concurrence entre les objectifs sociaux et les objectifs économiques.

L'OIT ne peut pas imposer la prééminence de ses propres objectifs sur les objectifs parfois concurrents des autres organisations, et notamment ceux des institutions économiques et financières internationales. C'est tout l'objet du débat sur la cohérence des politiques entre organisations internationales, voire sur la cohérence des politiques à l'intérieur de chacun des pays. J'insiste sur ce point car, quand on parle de cohérence, on pense toujours à la cohérence entre le FMI, l'OMC, l'OIT, et on oublie de parler de la cohérence à l'intérieur d'un même pays. Or, il y a des efforts de cohérence à produire, par exemple en France, entre le ministère des Finances, le ministère du Travail et celui des Affaires étrangères, pour n'en citer que trois.

J'ai essayé de porter cette question de la cohérence pendant la présidence française du G20. Nous ne partions pas de rien, bien sûr. Les collaborations entre organisations existent. Le BIT et le FMI coopèrent, par exemple, pour évaluer les conditions et les conséquences budgétaires de la création des socles de protection sociale pour certains pays. Des collaborations en matière d'études et de recherches sont aussi désormais fréquentes sur tous les sujets en lien avec la dimension sociale de la mondialisation. Cette coordination existait donc, j'en étais convaincu, mais devait être renforcée pour qu'objectifs économiques et sociaux progressent ensemble.

Sous la présidence française du G20, à Cannes en novembre 2011, j'ai donc proposé aux dix-neuf autres pays que figure, dans le texte final, un point actant la présence ne serait-ce d'un observateur croisé dans chacune des organisations. Plusieurs pays ont refusé cette proposition. Chacun chez soi. C'était d'autant plus frustrant qu'il s'agissait du seul point qui n'avait pas été accepté par tout le monde.

Les États doivent se montrer plus cohérents dans leurs choix politiques, et les organisations internationales doivent instituer un vrai dialogue entre elles autour de l'OIT qui, faut-il le rappeler, est la seule organisation dans le monde réunissant ceux qui créent des emplois, ceux qui les occupent et ceux qui les réglementent. C'est tout de même une justification majeure de ce rôle central de l'OIT en matière de normes du travail.

Il existe néanmoins des raisons de rester optimiste pour l'avenir des États. Je pense à la décision de la présidence russe du G20 d'organiser une réunion conjointe des ministres des Finances et du Travail en juillet prochain. C'est une grande première.

Un mot à présent sur ce que je vais appeler « l'épopée de la clause sociale ». Face à cette incohérence dans la lutte d'influence entre l'économie et le social est née l'idée d'établir une « relation de conditionnalité » entre le démantèlement des frontières commerciales et le respect de certains droits des travailleurs reconnus comme fondamentaux au plan international.

Le concept des clauses sociales part d'une idée simple : l'absence de normes décentes dans les pays en développement leur procure un avantage concurrentiel

injustifié et il convient de réguler ce processus.

Dès la première conférence ministérielle de l'OMC à Singapour en 1996, il est proclamé que « l'OIT est l'organe compétent pour établir des normes internationales du travail et s'en occuper », fin de citation. Mais il est convenu aussi que « l'avantage comparatif des pays, en particulier des pays en développement à bas salaires, ne doit en aucune façon être remis en question ». L'intention des ministres est confirmée à la troisième conférence ministérielle, à Seattle, en décembre 1999, où la question des normes du travail était un des points les plus conflictuels. Le président américain, Bill Clinton, a d'ailleurs évoqué à ce moment-là la possibilité de sanctions commerciales en cas de non-respect des normes sociales, et cela a suscité un tollé, comme chacun le sait, dans les pays en voie de développement.

La déclaration ministérielle de Doha, du 14 novembre 2001, à l'OMC, se borne à prendre acte du travail de l'OIT sur la dimension sociale de la mondialisation. Le compromis de Singapour de 1996 renvoie les questions sociales à l'OIT et dispose d'une simple coopération entre les secrétariats OIT et OMC. Cela demeure aujourd'hui la position du système multilatéral commercial sur les normes sociales.

Dans l'impasse ou la quasi-impasse au plan multilatéral, reconnaissons que la clause sociale s'est, en revanche, bien développée dans le secteur décentralisé des accords commerciaux régionaux et dans les accords commerciaux bilatéraux.

L'Union européenne a ainsi la volonté de faire progresser la question en octroyant de nouvelles préférences commerciales au titre du système de préférence généralisé (SPG) aux pays en développement qui respectent les droits fondamentaux de l'OIT.

Autre exemple avec les États-Unis qui n'ont pourtant pas ratifié toutes les clauses sociales fondamentales, mais qui font référence aux droits sociaux fondamentaux dans les traités de libre-échange conclus depuis le début des années 2000.

Pour finir sur cette question, reconnaissons-le, il n'existe pas, ou pas encore, de clause sociale universelle. Il y a juste des débats sur la contradiction entre la logique même de la libéralisation et l'inclusion de clauses sociales, et donc sur les freins au développement économique qu'imposeraient de telles clauses.

Alors aujourd'hui, quelles solutions pour que les règles du jeu du travail deviennent compatibles avec l'ouverture du marché ? C'est la question qui va être posée dans un instant et que je me permets de poser dès maintenant. On voit que la régulation par la contrainte, comme les systèmes fondés sur la persuasion, sont absolument nécessaires, mais qu'ils sont insuffisants pour faire des normes internationales du travail de vrais principes universellement reconnus et appliqués.

Peut-on miser alors sur un autre levier tel que la conscience sociale ? Oui, les consommateurs sont un puissant levier. Leur montée en puissance a conduit à l'adoption de codes de conduite, labels et autres manifestations de « droit mou » que l'on regroupe sous le concept de RSE (responsabilité sociale des entreprises). On connaît les ressorts de ces nouveaux comportements vertueux des entreprises : performance économique supplémentaire, atout en termes d'image de marque, avan-

tages compétitifs, performances financière et sociale. Les entreprises qui négligeraient cet atout de responsabilité sociale courraient – à moyen terme, voire à long terme – un vrai risque.

La société civile, via la consommation, peut donc être un relais vertueux, mais veillons à ne pas sous-estimer trois freins : la crise économique qui conduit à tenter de gommer ou réduire les engagements pris en matière sociale ; la financiarisation de l'économie qui fait du court-termisme une religion alors que la responsabilité sociale suppose une action de long terme ; enfin, l'activisme des pays émergents confronté à la résistance croissante de la société civile. Par exemple, Foxcom, sous-traitant d'Apple, délocalise des sites de production en Indonésie car les exigences sociales se sont renforcées en Chine. Pourtant, comme vous, je suis convaincu qu'il faut maintenir le cap. Le développement économique ne peut être durable sans développement social et le dumping social conduit à terme à une impasse.

Pour conclure, je voudrais énoncer deux convictions : tout d'abord, je crois que le système volontaire sur lequel est fondée l'OIT relève du réalisme économique et social. La soumission aux règles du jeu sociales peut être très bénéfique en termes de crédit moral et politique et n'est pas non plus sans attrait en termes de développement économique à moyen et à long terme. La protection sociale favorise la résilience économique et sociale et, à ce titre, est un véritable facteur de développement. Lutter contre le travail des enfants, c'est leur permettre d'avoir accès à la formation. Et, pour une nation, c'est lui permettre de construire son avenir avec une population active, qualifiée et efficace. Il y a quelque temps, je me suis rendu à Delhi, en Inde. Le ministre du Travail m'expliquait que, pour lutter contre le travail des enfants, il avait créé 20 000 écoles. Assurer l'égalité des droits entre les femmes et les hommes est également un facteur structurant de développement.

Le respect des droits sociaux et du travail est un gage d'efficacité au travail et un facteur de compétitivité. Je suis réellement convaincu, et je pense que nous sommes nombreux à l'être, que la persuasion par l'OIT, par les États, par l'activisme de la société civile reste à terme un pari gagnant pour tous. Comment mieux y parvenir ? Là, je pense que nos experts vont nous apporter des réponses.

Dans ce contexte, et c'est ma seconde conviction, le renforcement de la cohérence entre les organisations internationales doit être un axe prioritaire si nous voulons réussir. La présidence russe du G20 innove, tant mieux, c'est un bon signal. Elle associe les ministres des Finances, du Travail et de l'Emploi. La prochaine réunion européenne d'Oslo¹ s'inscrit aussi dans cette dynamique et dans cette thématique, celle d'une concertation renforcée avec les responsables d'organisations internationales économiques.

C'est un mouvement qui doit être encouragé, renforcé. C'est aussi un gage de soutenabilité pour les politiques que nous défendons.

1. Du 8 au 11 avril 2013 (NDLR).

Alors, comment passer d'un système de méfiance à un système de construction en synergie pour résoudre les crises et pour concilier développement économique et justice sociale ? Il n'y a pas de potion magique. Mais, ici, au Sénat, nous pouvons mieux nous comprendre, mieux comprendre la diversité des enjeux, dessiner des pistes nouvelles.

Pour terminer, je voudrais citer Nicole Notat qui clôturera notre colloque : « Ce n'est pas le capitalisme qui doit devenir moral, mais les entreprises qui sont obligées de se soucier de leur empreinte sociale et environnementale, de devenir responsables, par conviction ou par nécessité, saisies par l'urgence de concevoir un modèle de développement plus soutenable. Cette évolution, c'est l'enfant inattendu de la mondialisation. » ●

Débat

Sandrine FOULON. – Les normes de l’OIT continuent de jouer un rôle essentiel pour le respect des droits fondamentaux au travail et pour la promotion de la justice sociale dans le monde. Ces normes ne sont jamais prises à la légère par les États. En France, on se souvient du rôle qu’avait joué l’OIT dans la suppression du contrat nouvelle embauche, le CNE, car certaines dispositions étaient contraires à la fameuse convention 158. Aujourd’hui, cette convention s’invite une nouvelle fois dans le débat hexagonal, des voix s’élevant pour dire que, là encore, certaines dispositions du projet de loi de sécurisation de l’emploi ne seraient pas conformes à cette convention 158. Globalement, on le voit, aucun État n’aime être pointé du doigt par l’OIT.

Je reviens à présent à notre question centrale, c’est-à-dire savoir si les normes internationales sont toujours adaptées à un marché de l’emploi qui a considérablement évolué depuis la Seconde Guerre mondiale. Les normes du travail sont-elles toujours adaptées aux défis de la globalisation ?

Pour nous éclairer sur ce sujet, je souhaite vous présenter nos intervenants :

- Muriel Pénicaud, directrice générale des ressources humaines du groupe Danone ;
- Nicole Notat, fondatrice et présidente de l’agence de notation extra-financière Vigeo, qui clôturera ce colloque ;
- Luc Cortebееck, vice-président du groupe des travailleurs au conseil d’administration de l’OIT et président honoraire de la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique ;
- Daniel Funès de Rioja, vice-président du groupe employeur au conseil d’administration de l’OIT, avocat en Argentine ;
- Jean-Claude Javillier, professeur de droit et président de l’association française pour l’OIT.

Je me tourne immédiatement vers vous, Daniel Funès de Rioja. L’OIT est la seule organisation onusienne à fonctionner de manière tripartite. Vous allez donc nous éclairer sur la position du groupe employeurs sur le système normatif.

Daniel FUNÈS DE RIOJA. – J’ai le plaisir d’être à cette tribune auprès de Luc Cortebееck avec qui je partage pratiquement le même bureau à l’OIT. Nous avons donc en permanence l’occasion de dialoguer. D’ailleurs, le premier mot que je prononcerai sera le mot « dialogue », et ce sera aussi mon dernier mot.

J'ai eu aussi l'honneur de travailler avec Jean-Claude Javillier, président de l'Association française pour l'OIT. J'ai une pensée pour mon ami Jean-Jacques Oechslin, mon prédécesseur au groupe des employeurs et à la tête de l'OIE – l'Organisation internationale des employeurs –, ainsi que pour Marc Blondel, grand ami du monde syndical, qui a été présent pendant plusieurs années au conseil d'administration.

Historiquement, la France a beaucoup apporté à l'OIT, notamment par le biais de son premier directeur général, un Français, Albert Thomas, puis avec Francis Blanchard et Jean-Jacques Oechslin.

J'ai commencé ma carrière à l'OIT à la fin des années 1970, à l'époque où le monde se divisait entre monde occidental et monde communiste. C'était très facile d'être d'un côté ou de l'autre, même pour l'application des normes. Aujourd'hui, tout a changé. J'ai eu l'honneur d'être membre de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Un ami et ancien président du MEDEF, François Périgot, en était aussi membre et nous débattions de l'évolution du monde, des changements et des effets de la globalisation sur l'entreprise et sur l'emploi.

Sûrement le monde a changé. La vitesse de ce changement nous impose des critères différents pour agir. Il est très important de tenir compte de ce changement et c'est pourquoi dans l'agenda international du G20, du B20 (entreprises) et du L20 (syndicats), la question de l'emploi et celle du monde du travail viennent en priorité.

La question normative est donc importante. La déclaration 2008 de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a d'ailleurs reconnu qu'elle « doit promouvoir sa politique normative en tant que pierre angulaire des activités de l'OIT en renforçant sa pertinence pour le monde du travail, et s'assurer que les normes remplissent bien leur rôle dans la réalisation des objectifs constitutionnels de l'organisation ». Nous partageons cette définition.

Mais de quel monde du travail parle-t-on ? Il s'agit du monde formel. Pour les Européens, cette notion est facile à définir car le monde du travail formel concerne la plus grande part de l'activité. Mais chez nous, en Amérique latine, en Afrique ou en Asie, c'est autre chose. Hier, l'ambassadeur de l'Inde reconnaissait que 93 % de l'économie était informelle. En Inde !

Donc, de quoi parlons-nous quand nous parlons des normes ? C'est le premier point. Et le second est de savoir à qui elles s'adressent ?

En tant que groupe des employeurs, nous pensons de bonne foi que nous devons avoir des normes ratifiées et appliquées. Je suis allé à la Conférence internationale du travail pendant les trente-trois dernières années. Il est normal que les pays en voie de développement approuvent les normes internationales du travail à la Conférence et les fassent ratifier, mais il est absolument anormal qu'ils ne les appliquent pas ensuite et ne fassent pas d'efforts pour cela.

Je suis membre de l'OEA, l'Organisation des États américains, dont je suis aussi

le porte-parole des employeurs, et je peux affirmer que seulement quelques pays appliquent les normes ratifiées.

Les partenaires sociaux, les employeurs, les travailleurs oublient parfois les formalités et, quand l'économie ne marche pas, tout cela aboutit à un monde du travail informel. Et qu'est-ce que signifie l'informel ? Pas de normes, pas de protection sociale, pas de protection légale, pas d'impôt. Le social et l'économie sont également en danger.

Le système normatif marche main dans la main avec le système de contrôle. Pour nous, s'il n'y a pas de système de contrôle, il n'y a pas de système normatif.

Pendant les années 1980, nous avons fait un bon travail, mais un travail insuffisant. Il restait beaucoup de normes sans ratification : 4 ou 5 ratifications ont eu lieu, pas plus.

Ce retard est une responsabilité d'ensemble car le pire est bien d'avoir des normes qui restent au cimetière des normes.

Sandrine FOULON. – Pourriez-vous préciser de quelles normes vous parlez ?

Daniel FUNÈS DE RIOJA. – Je pense au domaine de la santé pour lequel il existe plusieurs normes techniques et qu'il faudrait articuler entre elles. Nous avons cinq ou six conventions qui devraient former un cadre de normes pour l'avenir. C'est à nous de le faire, mais jusqu'à maintenant nous n'en avons ni la possibilité, ni le temps, ni la volonté politique.

Or, pour avoir un système normatif efficace, il est très important qu'il reste cohérent et mis à jour.

S'agissant des conventions et des recommandations, la question qui se pose est de savoir si elles doivent s'appliquer à n'importe quel problème ou si, au contraire, nous avons besoin de différents instruments compte tenu du contexte. Nous, les employeurs, nous devons être absolument flexibles. Je sais que le mot « flexible » va agacer mon ami Luc Cortebeek, mais c'est juste pour stimuler le débat !

J'aborde donc le sujet des conventions. Les conventions doivent être universelles. Il ne s'agit pas seulement d'exprimer un vœu à travers elles, mais de faire en sorte qu'elles soient applicables et qu'elles le soient de manière immédiate.

Je vais vous donner l'exemple d'une convention qui était absolument nécessaire et devait s'appliquer de manière immédiate : la convention pour l'éradication du travail des enfants. La volonté politique de l'appliquer était unanime.

Mais, à côté des normes fondamentales, résident d'autres normes, spécifiques et nécessaires : par exemple, la norme sur le travail domestique. C'était un défi pour l'OIT de pénétrer le domaine de l'économie informelle, mais nous ne savions pas si cette norme pourrait être effectivement appliquée. Nous venions du monde formel et n'avions pas d'expertise du monde du travail informel. Nous ne représentons pas ceux qui sont engagés dans ce type de relations de travail. Et pourtant, nous devons

être universels et produire une norme pertinente.

Comment savoir s'il est nécessaire ou non d'avoir une convention ? La première question que nous nous posons est de savoir si le sujet posé se prête à des prescriptions juridiques ou non. La deuxième question est de savoir s'il existe de vraies perspectives de ratification. La troisième question est de mesurer l'utilité de cette norme en tant que référence. Quel va être le champ d'application de la norme ? Le thème est-il vraiment important pour le monde du travail, pour la compréhension factuelle du contexte ? Finalement, quel en sera l'impact économique ?

Pourquoi apprécions-nous l'impact économique ? Parce que cela nous offre la possibilité de vérifier s'il est possible pour tout le monde de ratifier la norme, de l'appliquer, de la développer ou si c'est seulement une idée ou même une « utopie ».

Deuxième technique à notre disposition : les recommandations. Historiquement, chaque convention a une recommandation. C'est magnifique pour les bibliothèques et pour l'analyse juridique, mais que se passe-t-il dans la réalité ? Ces dernières années, nous avons commencé à travailler – très bien d'ailleurs – sur le sujet des recommandations autonomes. Juridiquement, ce n'est pas obligatoire, d'avoir une convention plus une recommandation. Il est possible d'avoir seulement une convention, ou bien une convention avec une recommandation, ou enfin une recommandation autonome, c'est-à-dire une recommandation sans convention.

Par exemple, nous discuterons l'année prochaine de l'économie informelle. C'est absolument nécessaire. S'il n'existe pas un patron formel, comment pouvons-nous avoir des travailleurs formels ? Si nous avons une entreprise qui vit un ou deux ans, comment pouvons-nous avoir du travail durable ?

Enfin, en dehors des conventions et des recommandations, nous avons d'autres instruments comme les déclarations. Je cite, par exemple, la déclaration sur les principes et les droits fondamentaux du travail de 1998. Nous sommes tellement attachés à cette déclaration qu'elle est devenue la pierre angulaire du système de l'OIT.

Nous n'accepterons pas que la sortie de la crise se fasse sans respecter les principes et droits fondamentaux au travail. Nous n'acceptons pas de les négocier : c'est la tolérance zéro.

L'OIT est une usine de fabrication permanente de normes et c'est ce qu'elle doit être. Cela n'empêche pas que notre position reste que « moins, c'est mieux », non pas pour une question mathématique, mais pour une question d'impact et d'application effective.

Le système de droit fonctionne s'il existe de la substance dans une norme et s'il y a la volonté d'en respecter le contenu. Sinon, cela ne marche pas.

Sandrine FOULON. – Luc Cortebecq, est-ce que « moins, c'est mieux » ? Et quelles solutions l'OIT peut-elle apporter pour sortir de la crise ?

Luc CORTEBEECK. – Mon temps de parole étant limité, je tâcherai de ne pas

perdre trop de temps à analyser la crise et ses conséquences désastreuses, ni les défis auxquels l'OIT est confrontée ; je suppose que ces sujets sont bien connus de tous et, si ce n'est pas le cas, les autres orateurs les évoqueront certainement. Permettez-moi donc de poser quelques questions sur la place qu'occuperont à l'avenir l'OIT et les normes et valeurs qu'elle défend.

Tout d'abord, cet avenir devra passer par un ancrage toujours plus profond des normes internationales du travail, avec de meilleurs instruments permettant d'en assurer le respect. Cela commence évidemment par la ratification des conventions de l'OIT et le respect de ses recommandations par les États membres. Mais il faut aller plus loin et intégrer ces normes dans les accords de commerce internationaux, bilatéraux et multilatéraux, par le biais de clauses sociales. Il faut également que les organismes économiques et financiers internationaux tiennent compte de ces normes dans leur politique. Aujourd'hui, c'est le cas, mais de façon très limitée. Nous constatons trop souvent que le FMI et la Banque mondiale imposent des réformes du marché de l'emploi ou de la protection sociale qui sont rarement compatibles avec les impératifs de l'OIT.

Cependant, cette nécessité de tenir compte des normes du travail s'applique également à la politique de développement durable. Nous nous rapprochons de 2015, l'échéance fixée pour la réalisation des Objectifs du Millénaire. Nous sommes donc en plein débat sur l'agenda post-2015. Le conseil d'administration de l'OIT a d'ailleurs adopté une position claire à cet égard. L'une des faiblesses de cette première stratégie du millénaire fut l'absence d'objectifs concernant le travail décent et la protection sociale et, à plus forte raison encore, les normes internationales du travail. 2015 doit être une année charnière, au cours de laquelle nous ferons du droit au travail décent et du socle de protection sociale les fers de lance du développement durable.

Petit à petit, nous devons également placer la barre plus haut. Apparue à la fin du siècle dernier, le concept de travail décent se basait sur un socle de huit conventions de l'OIT. Celles-ci constituaient le noyau dur des normes fondamentales du travail, une sorte de *minimum minimorum*. Ne devrions-nous pas élever davantage de ces normes internationales du travail au rang de normes fondamentales du travail ? Telle est la question que nous devons nous poser.

Car quoi qu'on en dise, seule la réglementation et l'assurance que celle-ci est adéquatement respectée permettent véritablement de conférer à la mondialisation cette dimension sociale. Je connais les opinions alternatives, telles que la promotion de la responsabilité sociale des entreprises, basée sur la spontanéité et l'éthique des entreprises. Nous ne sommes pas opposés à cette RSE, comme on l'appelle dans le jargon. Nous apprécions, en effet, tout engagement positif à sa juste valeur. Cependant, le groupe des travailleurs aime à suivre les paroles historiques du dominicain français Henri Lacordaire : « Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit. »

Il convient donc de traduire les valeurs, ou du moins l'essentiel de celles-ci, en règles et en instruments permettant d'en assurer le respect, sans quoi elles ne sont d'aucune utilité. Ces règles ne doivent pas, en outre, nécessairement émaner des pouvoirs publics. Je crois énormément à la plus-value d'une réglementation qui résulte de négociations libres et collectives, mais à condition qu'elle soit ensuite contraignante pour les secteurs et toutes les entreprises.

Deuxième priorité, la promotion d'un noyau dur de normes de protection sociale, en complément aux normes fondamentales du travail. C'est tout le concept du SPS, le socle de protection social, auquel l'approbation de la recommandation n° 202 de l'OIT sur les socles de protection sociale a donné une énorme impulsion l'an dernier. Cette recommandation jette ainsi les bases de la promotion mondiale d'un certain nombre de normes minimales en matière de protection sociale, en collaboration avec les Nations unies et ses agences telles que l'Organisation mondiale de la santé pour le droit aux soins de santé. Elle doit également constituer un garde-fou pour ceux qui entendent se servir de la nécessité d'assainir les finances publiques et de renforcer la capacité d'adaptation des économies nationales pour démanteler progressivement la protection sociale. En ce sens, je suis extrêmement heureux que la Commission européenne ait accepté de baser les relations extérieures de l'Europe sur la recommandation n° 202 de l'OIT. Espérons qu'elle en fasse de même pour sa politique intérieure, parce que la discipline budgétaire et la gouvernance économique risquent également de peser sur les normes minimales en matière de protection sociale.

Troisième priorité, lorsque des normes du travail ne sont pas respectées, ce sont aujourd'hui les États membres qui sont appelés à rendre des comptes devant l'OIT. Dans le cas des normes non fondamentales du travail, cette procédure n'est, en outre, possible que si le pays en question a ratifié la convention. Depuis bien longtemps déjà, un débat s'est engagé sur la manière dont nous pourrions également obliger les entreprises multinationales à respecter les normes internationales du travail. Jusqu'à présent, nous ne sommes pas parvenus à aller plus loin que des codes de bonne conduite et des recommandations ; pensons notamment aux directives de l'OCDE et à la déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. À l'échelle internationale, nous continuons de rechercher des dispositifs de contrôle efficaces permettant d'imposer les normes fondamentales du travail aux multinationales, y compris lorsque celles-ci exercent des activités dans des pays qui n'ont pas ratifié les conventions. Le mouvement syndical international tente de contribuer à cette démarche en concluant des accords-cadres internationaux avec des multinationales. Beaucoup de ces accords ne prévoient toutefois aucun instrument de surveillance et de contrôle concret, notamment parce qu'il n'existe pas à l'heure actuelle de cadre juridique international pour ce genre d'accords entre syndicats et multinationales. L'Europe pourrait donner l'exemple en cette matière et créer un cadre juridique au moins pour les accords-cadres européens. Un tel dispo-

sitif existe déjà pour les accords-cadres interprofessionnels et sectoriels, mais pas encore pour les accords conclus au sein de multinationales individuelles.

J'en viens à une quatrième priorité. L'OIT a subi depuis quelques années une évolution très étonnante. Alors qu'elle avait toujours consacré beaucoup d'énergie à dénoncer les violations des normes internationales du travail dans les pays du Sud et de l'Est, ainsi qu'à l'assistance technique en faveur de ces pays pour qu'ils s'améliorent, elle est aujourd'hui très attentive à ce qui se passe en Europe. Depuis le déclenchement de la crise financière, le comité des libertés syndicales et la commission des normes sont tous deux fréquemment appelés à examiner des cas de violation des normes internationales du travail en Europe, avec comme difficulté supplémentaire le fait que ces pays font alors tout simplement référence aux programmes d'ajustement qui leur sont imposés par l'Europe ou, dans le cas d'un pays comme la Grèce, à la troïka constituée du FMI, de la Banque centrale européenne et de la Commission européenne. Cette évolution ne concerne pas que l'OIT. Le Conseil de l'Europe a récemment réagi avec vigueur à la réduction des « salaires jeunes » imposés en Grèce, faisant d'ailleurs référence à l'analyse de l'OIT. Avec comme difficulté supplémentaire le fait qu'aujourd'hui l'OIT doit se contenter de rappeler les pays à l'ordre, alors que ces derniers renvoient la balle aux instances européennes et au FMI. Lors de la dernière Conférence internationale du travail, l'ancien directeur de l'OIT, Juan Somavia, l'a exprimé de manière incisive. Selon lui, l'Europe est occupée à renier les valeurs qu'elle avait jadis célébrées. L'avertissement qu'il avait alors lancé – « une politique extrême provoque des réactions extrêmes » – résonne encore aujourd'hui. À juste titre, d'ailleurs, parce que l'on observe dans toute l'Europe la montée du nationalisme et du populisme. Les partis politiques extrémistes l'emportent et compliquent ainsi le dialogue à la fois social et politique. Ils minent ainsi la légitimité du projet européen. Manuel Barroso lui-même semblait s'en rendre compte récemment, quand il a rappelé que certaines régions d'Europe connaissent une « réelle situation d'urgence sociale ». Les mêmes tonalités revenaient dans la bouche de Guy Ryder, le nouveau directeur général de l'OIT, dans l'appel qu'il a lancé dernièrement à la présidence irlandaise actuelle de l'Union européenne : « Nous devons agir avant que le mécontentement qui couve ne dégénère en épisodes de tension et de révolte qui affecteraient la région tout entière », affirmait-il alors à Dublin.

Tout comme la Belgique, ce petit pays d'où je suis originaire, la France a soutenu ce grand projet européen. Mais il faut d'urgence restaurer l'équilibre de ce projet. L'Europe est devenue méconnaissable, parce que tout le poids repose sur l'Ecfm, l'Ecofin et la Banque centrale européenne. Ces organes ne semblent guère se rendre compte qu'il existe des normes sociales européennes et internationales telles que l'autonomie de la concertation sociale et l'obligation faite aux États membres d'organiser le dialogue social. Il ne s'agit pas d'un quelconque langage syndical. Tout cela est conforme à l'appel que j'ai lancé le 15 novembre dernier

avec Gilles de Robien et Daniel Funès de Rioja au sein du conseil d'administration du BIT pour donner au respect des normes fondamentales du travail et au dialogue social une place centrale dans la réponse à la crise.

J'en viens ainsi à un dernier défi : le respect de la liberté syndicale. Celle-ci fait partie, à juste titre, du noyau des normes fondamentales du travail. Parce que les syndicats sont les premiers gardiens du travail décent et les premiers à le promouvoir. Mais ils sont de plus en plus considérés comme des gêneurs pour la sortie de la crise économique et financière. Sinon, comment comprendre les attaques contre les syndicats que l'on pouvait récemment lire dans un document officiel d'Ecfm concernant les réformes du marché de l'emploi ? Dans ce rapport, les services de l'Ecfm énuméraient des réformes profitables à l'emploi. Et lorsqu'il s'agit de négociations salariales, il s'agit explicitement d'une réduction des salaires minimums, d'une réduction du taux de couverture des CCT nationales, d'une réduction de la priorité des CCT nationales sur les CCT d'entreprises et – le rapport le dit textuellement – « *an overall reduction in the wagesetting power of trade unions* » (un affaiblissement du pouvoir des syndicats dans la fixation des salaires). Je ne dois pas vous expliquer que ceci est contraire, quasiment sur toute la ligne, aux valeurs que défend l'OIT. De même, c'est contraire à une grande partie de la politique européenne mise en place par le département Emploi et Affaires sociales de l'Union européenne.

Il ne s'agit pas de contester la nécessité d'une coordination budgétaire et économique, mais bien de mettre cette coordination en concordance avec la nécessité de façonner la dimension sociale et son corollaire, le dialogue social. Tout cela n'est possible qu'en réduisant la dominance des départements économique et financier et des Conseils et de la Banque centrale européenne et du FMI.

Nous devons rester conscients que la globalisation économique et financière ne peut s'envisager sans un minimum de règles sociales. Non seulement par le biais de recommandations « douces » ou de déclarations ronflantes lors de sommets internationaux, ou de codes de bonne conduite non contraignants, mais aussi par des règles internationales claires et des mécanismes de surveillance et de répression. C'est ce que nous appelons aujourd'hui le *social level playing field*. En réalité, ce n'est rien d'autre qu'une variation sur un thème déjà si joliment abordé il y a exactement deux cent cinquante ans par un de vos plus grands philosophes, Jean-Jacques Rousseau : « C'est précisément parce que la force des choses tend toujours à détruire l'égalité, que la force de la législation doit toujours tendre à la maintenir. »

Sandrine FOULON. – Merci pour cette belle citation. La parole est au professeur de droit, Jean-Claude Javillier. Comment voyez-vous les développements possibles du système normatif ?

Jean-Claude JAVILLIER. – Le professeur de droit est tout d'abord celui qui

apprend des autres et ma modestie est encore renforcée par l'exercice de responsabilités à l'OIT. J'ai, certes, quelque peu souffert (bureaucratiquement), mais j'ai beaucoup appris normativement et surtout politiquement. Point de droit (international du travail, notamment) sans politique du droit, diplomatie ou politique sociale internationale. Je pense que nous devons réfléchir en tenant compte des réalités de l'OIT et de l'Onu, plus généralement de celles du monde, et non pas à partir de nos visions et sensibilités régionales, de nos volontés et même, d'une certaine façon, de ce que nous pensons pouvoir être le parfait normatif sur terre, qui, cela va de soi, n'existe pas.

Je voudrais vous faire part de deux observations. La première concerne les défis normatifs dans le monde contemporain. Le droit international du travail n'est pas le seul droit à faire face à de très grands défis. Partout dans le monde contemporain, le droit est en profonde mutation et confronté à de particulières et complexes difficultés.

Le deuxième point que je voudrais développer est celui-ci : oui, les défis sont considérables, mais il faut absolument maintenir la flamme et transmettre aux générations à venir le message que le droit international du travail a en lui des développements potentiels très importants, ainsi qu'une pertinence renouvelée et enrichie.

Avant d'entamer rapidement cette présentation, je voudrais rendre hommage aux deux constituants qui sont présents ici avec nous car, de l'extérieur, on n'a pas suffisamment conscience du travail considérable qu'ils produisent et du dialogue qu'ils font vivre en permanence. Je voudrais aussi rendre hommage aux fonctionnaires du BIT. La créativité, l'innovation, toutes et tous doivent y participer et nos amis fonctionnaires ont un rôle important et permanent à jouer à cet égard.

Les défis normatifs ? Nous sommes tous troublés face à la situation actuelle parce que nous sommes en présence d'acteurs multiples, de changements profonds qui font que nos catégories juridiques, nos concepts, nos institutions et procédures sont mis à rude épreuve.

C'est la fin d'un monde que j'ai vécu, la fin d'un monde géopolitique binaire qu'a décrit Daniel Funès de Rioja, la fin des normes dans des systèmes juridiques différents et avec des cultures très différenciées.

C'est la fin des mondes clos – politiquement et normativement, à quelques rares exceptions près – et aussi la montée du monde anglo-saxon, du monde de la langue anglaise ou plutôt du « *globish* ». Il est clair que les concepts comme les cultures véhiculent des façons de traiter les choses et de travailler. Il faut en quelque sorte réapprendre l'universalité au travers de ces mutations culturelles et linguistiques notamment.

Avec la fin des mondes clos, j'ai découvert à quel point je méconnaissais encore la vraie et irréductible diversité du monde, des civilisations et des cultures – et tout particulièrement les mondes arabe et chinois. Le droit international du travail doit se nourrir plus que jamais des civilisations et cultures du monde dans toutes leurs dimensions, ce qui devrait conduire à de nouveaux développements institutionnels,

procéduraux et, bien évidemment, normatifs.

Le droit, comme la démocratie, n'est jamais acquis. Le combat pour le droit international et pour l'État de droit en tous lieux et continents est permanent et n'aura sans doute jamais de fin. La condition humaine veut sans doute qu'il en soit ainsi. C'est le cas, par exemple, de l'économie informelle dont nous devons prendre pleine conscience de la réalité – elle représente jusqu'à 90 % dans certains pays et occupe une place importante partout – pour mieux la prendre en compte et l'inclure progressivement dans l'économie formelle et l'État de droit. Terrible ambivalence de cette économie informelle : elle permet certes à certaines et certains de survivre, mais elle est au cœur de toutes les violences, de l'exclusion et de la pauvreté.

Voici donc le juriste convié à la grande relativité de nombre de réglementations nationales comme internationales, mais aussi sommé de ne point désarmer et d'œuvrer pour l'État de droit de façon pertinente et progressive.

Ce combat normatif, permanent et complexe, est aussi celui de nos constituants de l'OIT. Ce qui surprend sans doute le plus de l'extérieur, et qu'il convient de ne jamais cesser de rapporter et de souligner, c'est cette capacité des trois parties de mener un franc combat contre certaines violations des normes singulièrement « fondamentales » et aussi techniques. Au sein de l'OIT, et du BIT, certes de façon inégale, il existe une profonde et permanente implication dans ce combat pour le droit, au sens le plus noble et universel qui soit. Que d'opportunités normatives donc ! Même si la terminologie est une source de difficultés dans les mondes juridiques, nous passons d'un monde de la réglementation à un monde de la régulation. Comme ce passage est périlleux ! Comme cette mutation est complexe et difficile à mesurer du point de vue de sa portée technique et de son devenir géopolitique et institutionnel ! Nous sommes toutes et tous dans une période de découverte et d'apprentissage. C'est pourquoi il est difficile de trouver de nouveaux consensus, notamment en matière de contrôle de l'application des normes dont on pourra cependant s'accorder qu'il convient de procéder, de façon urgente, à un réexamen attentif et critique. Mais sans angélisme ni précipitation. Dans tous les cas, les professeurs de droit se garderont de donner des leçons à nos constituants dont ils ignorent trop souvent la vraie situation et les terribles responsabilités dans un monde contemporain tout sauf binaire. Nous devons notamment intégrer la problématique des pays émergents, qui entendent désormais faire valoir leurs points de vue et leurs propres problématiques normatives. Et, au fond, j'en éprouve une profonde satisfaction : la redécouverte de l'universalité par la diversité. La seule démarche qui vaille durablement. L'universalisme normatif ne descend jamais du ciel réglementaire, comme le pensent certains juristes. Il ne vient pas de concepts abstraits. Il part des réalités du monde. Il nous faut donc redécouvrir ces réalités et diversités dans le respect des cultures et des institutions. Ceci veut dire, sans doute, que de nombreux concepts sont à repenser. Mais il faut du temps, et sans doute intégrer aussi une dimension moyen-orientale et asiatique, pour prendre la vraie mesure de ces mutations normatives et procédu-

rales. Cette sagesse est indispensable si l'on ne veut pas mettre en cause un patrimoine mondial normatif dont je regrette que l'on ne parle pas davantage.

Mais soyez rassurés et confiants ! L'innovation est au rendez-vous dans le canton de Genève qui abrite les Conférences internationales du travail. Et s'il est un domaine qui mérite d'être cité en appui d'une telle confiance, c'est bien le domaine maritime. Et bientôt celui de l'aviation ? Certes, il ne faut pas confondre les situations. Mais faisons confiance aux navigants que sont nos constituants pour franchir les grands océans du non-droit et nous faire découvrir de nouvelles terres normatives.

Sandrine FOULON. – Les pays émergents sont-ils davantage favorables à une régulation qu'à une réglementation ?

Jean-Claude JAVILLIER. – Je pense que tous les pays se posent actuellement la question du sens de la réglementation. Mais je crois personnellement qu'il est légitime et du meilleur effet normatif que certains pays affirment leurs spécificités, leurs particularismes et nous conduisent à un meilleur traitement des questions et procédures dans l'intérêt même de la communauté internationale et onusienne en particulier. Il faut sans doute s'attendre à ce que certaines parties prenantes, d'une certaine manière, se rebellent contre telle ou telle institution et procédure. J'ose dire ici que cela est même souhaitable dans l'intérêt du droit international, du travail notamment. J'ose le dire librement puisque je suis universitaire et, partant, parfaitement irresponsable.

Sandrine FOULON. – Muriel Pénicaud, les intervenants l'ont rappelé, les entreprises, les groupes multinationaux ne sont pas directement visés par les normes de l'OIT car il n'y a pas de sanctions prévues. Comment Danone, groupe international, vit-il ces normes de l'OIT ? Comment les adapte-t-il ? Comment peut-il contribuer à faire évoluer le système normatif ?

Muriel PÉNICAUD. – Je vais vous parler de la manière dont on vit les normes internationales du travail dans un grand groupe comme Danone à travers les questions suivantes : applique-t-on les normes ? Est-ce facile ? Est-ce faisable ? Quelles sont les conséquences ? Crée-t-on des normes propres et cela peut-il influencer l'ensemble du débat sur le sujet ?

Danone, qui pèse 22 milliards d'euros de chiffre d'affaires, est présent dans soixante pays avec 105 000 salariés dont 60 000 salariés dans les seuls pays émergents. Nous sommes donc au cœur des sujets évoqués à l'instant. Au-delà des salariés, nous estimons que l'ensemble des personnes travaillant avec Danone (fournisseurs, fermiers, distributeurs) représente environ 500 000 personnes. L'empreinte sociale de Danone en termes d'emploi représente donc 500 000 personnes en plus des 100 000 salariés.

Il est important de savoir de quel champ nous parlons. Parle-t-on uniquement de l'intramuros ? Ou parle-t-on aussi de l'impact indirect que nous pouvons avoir sur notre écosystème ? Que veut dire appliquer les normes dans un groupe comme Danone ? J'imagine que personne ne doute de notre volonté d'appliquer les normes internationales du travail, mais des questions de compétitivité, de faisabilité et de responsabilité se posent et je voudrais les évoquer.

Sur la compétitivité d'abord. Les normes internationales du travail sont universelles, mais la manière dont chaque État les interprète et les fait appliquer sur son propre territoire est inégale. Selon qu'il s'agit de groupes internationaux ou d'entreprises locales, la même interprétation ne prévaut pas et, parfois, ce n'est même pas un droit identique. Et même quand il s'agit d'un droit semblable, cette exigence de respect des règles internationales ou nationales est plus élevée et plus stricte à l'égard d'une entreprise internationale que d'un tissu d'entreprises locales. Cela peut localement poser des questions de compétitivité. Je vais citer l'exemple d'un pays, d'autant qu'il en train d'évoluer à toute vitesse : la Chine. Pendant longtemps, nous n'avions pas l'impression d'être soumis au même droit du travail que nos concurrents locaux.

La deuxième question que je pose est celle de la faisabilité réelle, du respect complet sur le terrain de nos engagements. Je vais prendre un exemple. En Indonésie, Danone compte 15 000 salariés et 19 usines. Dans nos usines, 80 % des salariés n'ont pas de compte en banque, pas d'adresse, pas toujours d'état-civil connu. Vous imaginez bien qu'au-delà des intentions de tout le monde et des process mis en œuvre, en termes de faisabilité et d'application des normes internationales du travail, je ne peux garantir à 100 % que tout est en ordre. Certaines fois, même quand les acteurs souhaitent être irréprochables, ils ne sont pas tout à fait sûrs, eux-mêmes, de l'application de leurs propres règles.

Mon troisième point traite de la question du champ de responsabilité. Pour les grands groupes internationaux ou pour les grandes entreprises nationales ou locales, la question de la qualité et du respect des normes des fournisseurs est majeure. Nous avons mis en place, depuis plusieurs années, un dispositif qui s'appelle Respect. Il s'assure de l'intégration des clauses sociales, et plus récemment des clauses environnementales, dans les contrats que nous passons avec l'ensemble de nos fournisseurs dans le monde.

La première étape de ce programme est déclarative. Actuellement, 70 % des milliers de fournisseurs de Danone dans le monde ont fait leur déclaration sur ce sujet. Le déclaratif ne signifie pas le contrôle. Il existe une grande distance entre les deux, mais c'est tout de même assez engageant dans une clause contractuelle. En cas de non-respect, cela vaut rupture du contrat.

J'attache beaucoup d'importance à la seconde étape que je vous présente maintenant. Il est extrêmement difficile de faire respecter les normes à l'ensemble des fournisseurs dans le monde, en particulier dans les pays où le travail informel est

prédominant. Il faudrait des gendarmes du droit international partout ! Un des sujets pour nous a donc été l'alliance, y compris avec nos concurrents, pour le respect des normes sociales. Il existe actuellement une plate-forme, Sedex, qui concerne plus de 28 000 grandes entreprises dans le monde et qui permet de partager les audits faits chez nos fournisseurs concernant les clauses sociales et environnementales.

Danone, avec Coca-Cola, Unilever, Nestlé, et d'autres entreprises concurrentes, a donc décidé de travailler de manière collective sur le sujet des clauses sociales. Qu'est-ce que cela veut dire concrètement ? Quand nous faisons un audit sur les conditions sociales de nos fournisseurs, nous en partageons systématiquement le résultat. Chaque année, l'ensemble de nos audits est mutualisé et cela finit par avoir un effet préventif. La pression pour le fournisseur est grande car il s'expose au risque de perte de marchés en cascade. Un certain nombre de fournisseurs se disent : si je suis contrôlé et que je ne suis pas au carré, je risque de perdre toute une série de marchés.

C'est typiquement ce genre de démarche, par secteurs d'activité, qui est très intéressante.

Sandrine FOULON. – Un mot sur Sedex. Quelle est la date de sa création ? Cette plate-forme existe-t-elle vraiment en dehors de toute fédération ? Ce sont des initiatives d'entreprises ?

Muriel PÉNICAUD. – Sedex existe depuis 2004 et couvre 23 secteurs d'activité, dans plus de 150 pays. Ce sont des initiatives d'entreprises et souvent de branches. Un des grands sujets dans l'agroalimentaire, par exemple, est l'agriculture en amont. Il n'y a pas d'agroalimentaire sans agriculture. Peut-on être sûr que le fournisseur de rang 2 ou 3 ne pratique pas le travail informel ? Nous ne pouvons pas le contrôler directement. Mais le fait d'imposer, tous ensemble, le respect de normes à nos fournisseurs de rang 1, qui eux vont acheter aux producteurs et commercialiser, fait que l'on pousse plus loin l'intention du respect de la norme. C'est un phénomène tâche d'huile.

Cette question de la responsabilité sociale des entreprises pose celle de la traçabilité sociale. Sans rêver d'un monde parfait, quelles sont les démarches d'acteurs permettant de faire un progrès dans ce sens ? La compétitivité seule ne pousse pas dans le sens vertueux du respect des normes. Mais quand on se met ensemble sur une plate-forme d'audits, nous avons tous intérêt à ce que les normes sociales soient respectées.

Concernant la création de normes propres à Danone, je voudrais partager avec vous une piste de réflexion. Elle est modeste par rapport aux grands débats qu'il peut y avoir à l'OIT – le droit suivant souvent la pratique –, mais je pense qu'il n'est pas inintéressant de porter au débat certaines expériences de normes d'entreprises. Je souhaite vous donner trois exemples.

Le premier exemple est la création, voici douze ans, de Danone Way. Il s'agit

d'une auto-évaluation de nos équipes de management dans chaque pays où nous sommes présents, soit 150 entités business, concernant le dialogue avec les « parties prenantes » (*stakeholders*). Quel dialogue ont-ils avec les consommateurs, les clients, les syndicats, les pouvoirs publics, les salariés, etc. ? Ce n'est pas une démarche normative au sens strict, mais une démarche de progrès dans laquelle chacun s'auto-évalue et élabore des plans d'action pour progresser.

Évidemment, à l'intérieur de cette auto-évaluation, nous avons inclus les normes. Et le premier niveau correspond à leur respect. Comme ce travail n'est pas perçu en tant qu'outil direct de contrôle, il constitue pour les équipes une démarche de progrès incitative.

Finalement, nous nous sommes aperçus qu'en cas d'acquisition d'entreprises – et nous en faisons beaucoup –, cela nous permettait de progresser beaucoup plus vite sur l'installation des fondamentaux. Cela devient, non pas un but en soi qui viendrait contrecarrer la démarche business, mais la première étape d'une manière de faire du business plus inclusive et qui, de surcroît, permet d'intégrer la création de valeur des parties prenantes comme un élément de création de valeur globale.

En termes de pédagogie interne – et ne croyez-pas que, dans un grand groupe, il suffise de donner un ordre pour qu'il s'applique partout –, le fait d'intégrer les normes comme socle d'une démarche de progrès nous aide. Les démarches où se rejoignent à la fois le non négociable, mais aussi ce qui emmène plus loin socialement et qui peut amener de la valeur sont vraiment à privilégier.

Le deuxième exemple que je souhaite prendre concerne le dialogue social. Depuis une quinzaine d'années, Danone entretient un dialogue social mondial avec l'Union internationale des travailleurs de l'agroalimentaire et de l'agriculture, l'UITA, qui a abouti à neuf accords d'application mondiale. L'un concerne le droit syndical, y compris dans des pays où nous n'avons pas d'obligation et où l'on permet que cela devienne possible. Les autres accords portent sur la formation, l'égalité professionnelle, la diversité, l'emploi et les pratiques en matière de restructuration. Le dernier, en 2010, est très ambitieux. Il s'agit d'un accord mondial sur la santé et la sécurité au travail, la prévention du stress et les conditions de travail.

Quand on parle de conditions de travail dans des pays très différents, vous imaginez bien que, y compris Danone, nous ne parlons pas de la même réalité de départ. Le fait d'avoir pu aboutir à un accord mondial est intéressant dans une démarche de progrès. Pour qu'il puisse devenir effectif, nous sommes moins dans une logique de contrôle que dans une logique de dialogue permanent au plan local. Nous avons mis en place, depuis trois ans, des visites conjointes, c'est-à-dire l'équipe *corporate* de droit social et l'UITA qui se rendent ensemble dans les usines et les autres sites pour réaliser des audits de mise en œuvre et conseiller sur celle-ci. Je crois, en effet, qu'il existe beaucoup de situations où, pour progresser, on passe de la norme au conseil.

Sandrine FOULON. – Luc Cortebeeck disait qu'il n'y avait pas d'instance ou de

cadre juridique pour surveiller la validité des accords. Est-ce que, vous, vous y seriez favorable ou pensez-vous que ce système suffit ?

Muriel PÉNICAUD. – C'est compliqué. Qu'est-ce qui fait progresser ? Quel est le jeu entre la norme, le dialogue social, le contrôle et les démarches de progrès ? Il faut jouer sur ces quatre points et, à un moment, l'un de ces instruments est plus efficace que les autres. Je pense qu'aujourd'hui, sur ces sujets – et je n'intègre pas dedans les fondamentaux non négociables comme, par exemple, l'interdiction du travail des enfants pour lequel il n'y a pas de discussion possible –, la réponse concernant l'outil adéquat pour progresser est assez complexe. Ma conviction est que le dialogue social, même s'il n'est pas parfait, même s'il est bourré de défauts, reste « le pire des systèmes à l'exception de tous les autres », comme disait Winston Churchill pour la démocratie. Je pense que le dialogue social est essentiel pour avancer car c'est un outil de régulation. Bien sûr, les parties s'appuient sur le droit dans le rapport de force et dans le dialogue social, mais la relation de dialogue n'est pas que formelle et, à la fin, un accord est plus contraignant dans ses obligations. Une fois qu'il existe, il est très difficile d'échapper à un accord, car l'ensemble des parties prenantes dans l'entreprise, comme dans un contrat, y est impliqué.

Nous avons créé un comité de groupe européen qui est devenu mondial il y a trois ans. C'est un changement important car cela veut dire que les sujets de l'Indonésie, du Mexique sont placés sur le même plan que ceux de la Pologne ou de la France. Cela pousse à des débats intéressants, vous pouvez l'imaginer...

Le troisième et dernier exemple que je voulais vous donner a trait à la protection sociale universelle. Nous avons lancé, il y a deux ans, un programme intitulé Dan'Cares. Son ambition est d'apporter une protection sociale de base, une couverture santé de base, à tous les salariés de Danone dans le monde. Nous employons 60 000 salariés dans des pays émergents, mais nous avons aussi trouvé quelques lacunes en termes de protection sociale en Europe. Par exemple, en Pologne, la protection santé de base existe, mais l'accès pour un ouvrier à un scanner va prendre un an. Ici, ce n'est l'accès au droit qui est un problème, c'est l'accès matériel, l'accès physique. Nous avons donc passé des accords avec des hôpitaux et des cliniques qui ne soignaient auparavant que des cadres. Nous leur avons dit : « Maintenant, vous traiterez de la même manière les ouvriers de Danone. » Si tout le monde fait cela, je suis sûre qu'une offre de soins plus grande et plus rapide se développera en Pologne.

En Espagne, nous nous sommes aperçus que, dans notre entreprise, le risque maternité était mal couvert et avons décidé d'y remédier. En Indonésie, nos 15 000 salariés ont maintenant accès à la couverture santé de base – prévention prénatale, chirurgie, hospitalisation, soins en ville, pharmacie – et nous l'avons étendue aux familles. Cela fait environ 60 000 personnes concernées. L'impact est très fort et très structurant.

La valeur de tout cela, c'est évidemment un immense progrès social. Cela change la vie, et parfois cela sauve des vies. Grâce à Dan'Cares, au-delà des 30 000 salariés qui étaient déjà bien couverts, 30 000 nouveaux salariés bénéficient de cette protection santé. D'ici à trois ans, je pense que l'ensemble des salariés de Danone auront une couverture santé. Cette politique a aussi un intérêt économique, j'insiste beaucoup sur ce point. Nos prédécesseurs qui ont inventé la Sécurité sociale l'ont fait dans ce double esprit, social et économique, et c'est pour cela que le système dure.

Au Mexique, par exemple, le turn-over a été divisé par deux en six mois lorsque nous avons mis en place Dan'Cares. En Chine, Dan'Cares est utilisé comme un moyen de recrutement et d'attractivité. En Indonésie, le niveau d'engagement des salariés a augmenté. Je vous donne un dernier exemple amusant. Un de nos concurrents a protesté : « Vous faites du dumping social à l'envers. » Je lui ai répondu : « Vous devriez être contents si on est assez stupides pour renchérir notre coût du travail. » Il m'a rétorqué : « Absolument pas, nos syndicats sont en grève, tous nos employés veulent partir chez vous, nous allons être obligés de suivre et d'offrir, nous aussi, une couverture santé. » Là, je me suis dit : c'est un cadeau !

J'en viens à ma conclusion. À l'échelle modeste d'un groupe, nous faisons ce qui nous semble pertinent. D'une certaine manière, nous créons nos propres normes en espérant que cela puisse s'étendre. Par exemple, sur Dan'Cares, nous avons pu avoir récemment une réunion de travail sous l'égide de l'OIT. Six grands groupes mondiaux veulent nous suivre dans cette approche. Nous allons pouvoir associer nos efforts dans plusieurs pays et améliorer ainsi le système. Nous aurons un pouvoir de négociation avec les prestataires plus fort, une offre meilleure.

Plus globalement, si nous voulons que les normes internationales du travail aient une réalité effective, je pense qu'il est vraiment intéressant de voir comment les entreprises qui élargissent leur dialogue social dans le monde peuvent être partie prenante de cette réflexion, notre rôle étant d'inscrire ces normes dans la réalité de l'entreprise.

Lorsque nous créons de la valeur économique et sociale, nous réussissons à donner envie à d'autres de prendre le même chemin. Si le progrès social est juste une obligation minimale légale, ce sera long et pénible, ce seront toujours les mêmes qui joueront le jeu et ce sera très difficile de faire levier sur l'ensemble.

Une des voies royales, ce sont les accords commerciaux, mais – j'ai bien entendu ce que disait Gilles de Robien – il y a encore du chemin à faire avant que l'OMC ne puisse intégrer cette dimension. Quant à l'environnement, il est intéressant de voir que les choses ont commencé à bouger grâce à la prise de conscience relative à l'enjeu de développement économique qu'il représente pour les pays émergents. Sur la dimension sociale, je pense qu'il y a des forces potentiellement contradictoires en jeu. Mais l'Europe peut contribuer à faire bouger ces lignes.

L'Europe est un sujet qui me tient à cœur. Je vois bien que les groupes d'origine

européenne, qui ont cinquante ou cent ans de tradition de dialogue social, ont tendance à porter ces sujets que nous évoquons très loin sur le plan mondial. Par exemple, il n'existe pas un groupe européen qui ne se pose la question de l'accès de tous ses salariés à la formation. Le fait d'être un groupe européen intégré, et non pas une holding purement financière, contribue beaucoup à ce que les sujets que nous évoquons ici essaient dans les implantations hors Europe, non pas en copiant le modèle, car il n'est pas adapté partout, mais en se posant des questions et en définissant une ambition. Ce n'est pas un hasard si c'est une entreprise d'origine européenne qui invente quelque chose comme Dan'Cares.

Par rapport à cela, une urgence se pose. La génération des dirigeants européens qui a grandi dans le dialogue social sera bientôt à la retraite. Les générations de dirigeants suivantes ont l'avantage d'être plus mondiales, de mieux comprendre les diversités culturelles, mais n'ont pas forcément, au fond de leurs tripes, cette conviction que le dialogue social – malgré les défauts et les tracasseries qu'il comporte – permet de créer de la valeur économique et sociale. Il y est urgent de traiter ce sujet du changement de générations sinon il existe un risque que nous reculions sur cette question.

Sandrine FOULON. – Nous allons essayer de garder une large place pour les questions de la salle.

Gilles DE ROBIEN. – Vous avez évoqué cette génération des chefs d'entreprise européens qui prend la relève. Aujourd'hui, ce n'est pas seulement la génération, c'est aussi l'actionariat qui change. Ce sont quelquefois des fonds de pension, des organismes internationaux qui investissent et qui demandent un rendement à court terme.

Muriel PÉNICAUD. – Danone n'est pas un groupe familial. La famille Riboud, ce sont deux présidents successifs, père et fils, tous deux salariés. C'est mal connu, tout le monde croit que le groupe est patrimonial ; or, il ne l'est pas.

Cela fait aussi très longtemps que l'actionariat de Danone n'est pas majoritairement français : il est majoritairement celui que vous décrivez. Ce que vous dites est donc vrai, mais, en même temps, c'est un peu plus compliqué car le management a aussi sa part de conviction.

Chez les investisseurs, le mouvement de l'investissement socialement responsable progresse et devient un enjeu. Des actionnaires poussent dans ce sens et d'autres pas, mais je ne crois pas au méchant actionnaire et au gentil management. Dans chaque système d'acteurs, certains vont pousser dans le sens de l'investissement socialement responsable et de plus en plus utiliser les agences de notation spécialisées sur ce sujet. Et, quand l'assemblée générale de Danone, où pourtant les fonds américains et internationaux dominent, vote la création du fonds Danone Écosystème à plus de 98 % des voix, il y a certes eu du travail de conviction en amont,

et c'est là où le management a une responsabilité énorme, mais on voit quand même que le jeu d'acteurs n'est parfois pas tout à fait celui que l'on suppose.

Les actionnaires sont très importants, mais ce ne sont pas forcément toujours eux qui bloquent. C'est comme pour l'Europe : les États nationaux seraient parfaits et tous les problèmes viendraient de l'Europe. On dit souvent que le management est exemplaire et que tous les problèmes viennent des actionnaires. À mon avis, c'est un peu plus compliqué. D'ailleurs, dans un pays comme la France, on pourrait s'interroger sur la position des actionnaires du secteur mutualiste, qui privilégient rarement l'investissement socialement responsable...

Sandrine FOULON. – La 102^e session va s'ouvrir en juin, peut-on s'attendre à l'adoption de nouvelles normes ? L'activité normative de l'OIT est-elle en panne ou non ?

Daniel FUNÈS DE RIOJA. – La méthode que nous avons adoptée est celle de discuter d'abord la substance et de prendre ensuite, le cas échéant, les décisions sur les questions normatives. Nous débattons des questions liées aux quatre objectifs fondamentaux et, sur cette base, nous décidons s'il y a lieu de continuer une activité normative. Cette année, par exemple, nous avons abordé la question des effets de l'évolution démographique sur les systèmes de protection sociale. Il s'agit d'un vrai défi.

Pour revenir à la question normative, je m'interroge pour ma part sur notre système de valeurs. À l'avenir, dans quel monde vivrons-nous ? À l'OIT, le socle du système normatif est imprégné de la culture du monde occidental et du système juridique continental européen. Dans l'avenir, nous discuterons, nous dialoguerons avec des pays qui n'ont pas la même logique, pas le même système de valeurs. Or, une condition du dialogue, c'est la démocratie. Luc Cortebeek a mentionné à juste titre la question de la liberté syndicale.

Chez nous, en Amérique latine, les populistes voulaient remplacer la démocratie représentative par la démocratie plébiscitaire. L'histoire de l'Europe, et aussi celle de l'Asie, présente des épisodes politiques comparables. Nous sommes en présence de pays qui n'ont pas ratifié les normes de l'OIT car ils n'ont pas la volonté politique d'appliquer les principes et les droits fondamentaux.

Cette réalité nouvelle du monde, de quelle manière va-t-elle influencer, non seulement l'architecture de l'OIT, mais également l'avenir des systèmes normatifs ? C'est une question que je me pose car les valeurs politiques constituent le soutien de notre système normatif.

Un de nos autres défis est, effectivement, celui du contrôle. Il est clair que nous devons le moderniser. Je ne dis pas que le système est cassé, je dis qu'il faut le mettre à jour. Prenons l'exemple du Comité de liberté syndicale et de la Commission d'application des normes. La majorité des cas soulevés dans ces instances vient de l'Amérique latine, soit presque 70 % des cas. Ce continent a-t-il le

monopole de ces problèmes ? Ou y a-t-il parfois un abus du mécanisme ? Et si oui, comment rétablir l'équilibre ?

La deuxième question porte sur le nombre de situations posées. Un système de contrôle doit produire des effets sinon il perd de sa crédibilité.

Troisième question. Quel est vraiment, aujourd'hui, le degré de respect des membres de l'OIT, de ses constituants pour le système de contrôle ? Lorsque j'ai commencé ma carrière internationale à l'OIT, une chose m'a beaucoup surpris : à la Commission d'application des normes, pendant les discussions, l'impact moral d'un paragraphe avait une influence très forte. Maintenant, je ne suis plus convaincu de la force de cet impact.

Nous devons donc réfléchir ensemble sur le système de contrôle, sur sa modernisation, sur son adaptation et, surtout, sur la manière avec laquelle la Commission d'experts doit appuyer notre travail – et non décider – avec comme objectifs l'efficacité et le respect du système normatif.

Sandrine FOULON. – Luc Cortebecq, souhaitez-vous réagir ?

Luc CORTEBEECK. – En ce qui concerne le travail forcé, il existe des conventions très renommées, notamment la convention 29. Mais, compte tenu de toutes nos expériences, les nôtres et celles du BIT, compte tenu de ce que nous avons observé dans le cadre du travail domestique, des problèmes nouveaux se posent effectivement et il faudrait que nous les réglions en 2014. Nous ne savons pas encore quel sera l'instrument : est-ce un protocole ou seulement une recommandation ?

En 2014 et en 2015, obtenir un accord entre employeurs et travailleurs sur la formalisation du travail informel sera aussi un point très important. Ce n'est pas facile, mais prenons déjà la responsabilité de discuter de ce point.

J'ai présenté à Bruxelles le rapport de la Banque mondiale concernant l'emploi. C'est un rapport très intéressant sauf que la Banque mondiale ne suit pas l'avis et la vision de l'OIT sur la question du travail décent. Ils ont une autre définition du travail à partir du concept de « *good jobs* ». Ils partent de l'idée qu'il ne faut pas « formaliser » le travail informel. C'est leur idée explicite.

En ce qui concerne la norme, quelle est la position des travailleurs ? Il faut d'abord comprendre que si l'on veut discuter de la norme ou la reformuler, la crainte de diminuer le niveau de protection sociale survient immédiatement. Mais notre groupe des travailleurs est d'accord pour ouvrir la discussion sur la reformulation des conventions.

J'ai beaucoup négocié dans ma vie syndicale avec des gouvernements, des employeurs et des organisations d'employeurs. Et ce que je sais, comme syndicaliste, c'est que s'en remettre à l'avenir n'est pas une bonne chose. Pour les travailleurs et pour les droits des travailleurs, il faut adapter de temps en temps le droit du travail. Mais il faut du courage. Du courage de notre côté et du respect de l'autre

côté. L'objectif ne doit pas être de mettre à mal nos valeurs, de diminuer le droit des travailleurs.

Nous sommes donc prêts à ouvrir la discussion, mais nous devons régler préalablement la question de la liste des cas. L'an passé, lors de la conférence, nos collègues employeurs disaient que l'objectif du mandat d'expert ne pouvait pas être l'interprétation des conventions.

Nous avons discuté de cette question très compliquée. D'une façon ou d'une autre, nous devons trouver une solution. Avant d'ouvrir la discussion sur l'avenir des normes, nous devons être d'accord sur le système de supervision et obtenir un accord sur le rôle des experts. C'est le grand défi de la conférence de juin : avoir une liste de cas à présenter devant la Commission d'application des normes. J'ai, en tout cas, l'engagement de mon collègue Daniel Funès de Rioja et il a le mien.

Il n'est pas possible de négliger tout le travail que les experts ont réalisé durant des dizaines d'années. Il faut respecter ce travail et, s'il existe des problèmes, nous devons trouver le bon mécanisme. Les mécanismes sont prévus dans la constitution de l'OIT. Mais je ne vais pas en dire plus car nous sommes en train de négocier et ce n'est pas le sujet de ce colloque.

Sandrine FOULON. – Vous avez devancé ma question. Nous avons la chance d'avoir dans la salle Cleopatra Doumbia, la directrice des normes de l'OIT, et aussi Pierre Lyon-Caen qui est membre de la Commission des experts à la convention de l'OIT. Voulez-vous réagir sur ce point l'un et l'autre ?

Pierre LYON-CAEN. – À mon grand étonnement, nous avons été accusés d'avoir usurpé des fonctions et des attributions qui n'étaient pas les nôtres. Je rappelle les faits. Il s'agissait de soixante-cinq années de pratique ininterrompue dans le domaine de l'application d'une convention sur la liberté syndicale, l'une des conventions fondamentales, et portant plus précisément sur la grève. Il est vrai que nos prédécesseurs, membres de la Commission d'experts, avaient été confrontés à une difficulté qui tenait au fait que la Conférence internationale du travail n'avait pas pu se mettre d'accord, au début des années 1950, sur la question de la grève. De sorte qu'au cours de ces soixante-cinq années, en l'absence de normes formulées expressément sur le sujet de la grève, la Commission d'experts a été amenée à créer des normes et même à réglementer la matière.

La Commission d'experts a été amenée à agir comme cela à cause du vide de la norme existante et parce qu'elle était confrontée à des situations sur lesquelles il fallait qu'elle s'exprime. Dans certains pays, faire grève équivaut à être jeté en prison. L'Organisation internationale du travail peut-elle se contenter de trouver cela fâcheux ? Aurait-on pu imaginer que l'OIT s'estime, par l'intermédiaire de cette commission, incompétente pour se prononcer sur ce sujet ?

Il est vrai que depuis deux ou trois ans, les employeurs ont estimé que nous avions

usurpé des attributions qui n'étaient pas les nôtres. Formellement, ils n'ont pas tout à fait tort. Il n'appartient pas à cette commission de réglementer. Mais, comme doit le faire nécessairement un juge, même si nous ne le sommes pas du tout dans le cadre de cette commission, à défaut de réglementation, le juge est amené quand il est confronté à un problème à statuer, à se prononcer. Ce sera ainsi jusqu'au jour où la Conférence internationale du travail en décidera autrement. Elle est souveraine et c'est à elle de décider ce qu'elle croit devoir décider.

J'ajoute que le Comité de la liberté syndicale, organe permanent et tripartite, a été confronté à la même difficulté que la Commission d'experts pour l'application des conventions. Ce Comité a été amené à se prononcer très précisément sur les différentes modalités de l'exercice du droit de grève, en fonction des cas qui lui étaient soumis. Ce qui est remarquable, c'est que ces deux organes de contrôle ont, sur le fond, pris des positions strictement identiques.

Cleopatra DOUMBIA. – Je voudrais juste indiquer un élément important concernant ce que vient de dire le juge Lyon-Caen. La Commission d'experts s'est beaucoup basée sur les commentaires et les principes élaborés par le Comité de la liberté syndicale et ne s'est pas vraiment écartée de ses développements ni de ses grands principes durant toutes ces années. C'est un premier élément factuel.

Il ne faut pas généraliser non plus une problématique spécifique autour du droit de grève et de cette dimension de la convention 87 à tout le système normatif. L'OIT a quand même adopté 189 conventions internationales de travail, 5 protocoles et 202 recommandations depuis 1919.

J'espère aussi beaucoup du système de contrôle de l'OIT. Par exemple, si l'on regarde la convention 29 et ce qui concerne l'exploitation de la personne dans son travail, on constate que si, pendant toutes ces années, l'OIT n'avait pas posé des questions aux États membres sur ce qu'ils font dans ce domaine, elle aurait été totalement dépassée.

Un consensus est sorti de la réunion d'experts du mois de février dernier, disant : oui, il y a une nécessité à compléter la convention 29 pour fournir des indications de mise en œuvre. La Commission d'experts a indiqué et a demandé aux pays de donner des informations en ce qui concerne les mesures qu'ils prennent sur la traite des personnes aux fins d'exploitation pour le travail.

Il est clair que ce débat autour des experts a mis à mal le système. Je suis rassurée d'entendre Daniel Funès de Rioja dire que le système n'est pas cassé. Il faut juste retrouver le chemin du dialogue et ne pas remettre en cause un système sur lequel toutes les normes se fondent. La Conférence ne peut pas travailler sans les experts et leurs rapports.

Ce système de contrôle est vraiment le socle de tout le système. Sans le contrôle international des normes, sans une justice du travail, la législation sera bafouée. Il faut améliorer le système, mais il ne faut pas jeter le bébé avec l'eau du bain.

Le secrétariat de l'OIT est disponible pour travailler avec les tripartites afin que la Conférence internationale de travail de juin¹ dispose d'une liste, mais également qu'une discussion ait lieu et que vous arriviez à adopter des conclusions. Il faut trouver un juste milieu.

Cette année, aucun sujet normatif n'est inscrit à l'ordre du jour de la Conférence de l'OIT. Toutefois, il y a quelques jours, la Conférence a décidé d'inscrire à l'ordre du jour deux actions normatives pour 2014. Il y a donc aussi des bonnes choses qui se passent à l'OIT.

Daniel FUNÈS DE RIOJA. – Le groupe employeurs de l'OIT est acteur d'un espace de dialogue social très important, mais il est aussi engagé comme constituant. Les normes et le système de contrôle ont une importance que nous ne pouvons pas questionner.

Sur le sujet de la liste des cas, le blocage de 2012 a des raisons techniques, politiques et même humaines, et je crois qu'il faut dédramatiser cette question.

Nous avons dit que les experts avaient outrepassé leur mandat, mais nous n'avons pas parlé d'usurpation, le mot serait trop dur.

Bien sûr que la convention de 1987 établit le droit syndical, mais elle ne dit rien sur le droit de grève qui reste une question nationale. Pourquoi n'existe-t-il pas une convention sur la grève ? Posons-nous la question tous ensemble, mais je pense qu'il existe des raisons pour lesquelles se pose une différence entre le droit syndical et le droit de grève.

Les experts sont-ils des juges ? À mon avis, non. Peuvent-ils juger ? À mon avis, non. Peuvent-ils donner un avis ? Oui.

Pourquoi cette discussion se pose-t-elle maintenant et pas plus tôt ? Je pense qu'il s'agit d'une raison substantielle. Historiquement, les employeurs sont venus à l'OIT pour se défendre et non pour participer d'une manière vraiment active.

C'était facile du temps du monde de l'Ouest et de celui de l'Est, dans le cadre d'une relation ami/ennemi. La logique occidentale prévalait. Or, le monde est maintenant plus compliqué.

Nous nous posons des questions, c'est exact. Parvenir à un consensus demandera beaucoup de temps. Mais, avec mon expérience à l'OIT – je ne parle qu'en mon nom –, je crois que la voie est celle, autonome, du dialogue social et non la voie, hétéronome, de l'opposition. Cette méthode nous permet de construire des solutions durables. Si quelqu'un arbitre, la décision ne sera plus le résultat du dialogue social. Nous trouverons la lumière au bout du chemin par le dialogue et non en déléguant à d'autres la recherche de la solution. Je suis convaincu qu'une solution émergera. Il ne faut pas dramatiser et demeurer ouvert. Nous devons trouver une solution gagnant/gagnant.

1. Du 5 au 20 juin 2013 (NDLR).

Sandrine FOULON. – Jean-Claude Javillier, vous vouliez compléter ?

Jean-Claude JAVILLIER. – Nous en revenons toujours à un phénomène qui me paraît essentiel : le changement du monde géopolitique et du monde en général. Les consensus d'autrefois ne peuvent plus être semblables aujourd'hui, notamment en raison de cette fin de la bipartition du monde. Employeurs et travailleurs dans un monde profondément bouleversé ne sauraient conserver les consensus d'antan, les consensus d'avant l'effondrement du mur de Berlin. Ils doivent donc construire de nouveaux consensus normatifs car personne ne peut souhaiter que se dressent de nouveaux murs. Je crois que, s'agissant de la question du droit de grève, cela me semble tout à fait déterminant.

Ensuite, je pense qu'il peut y avoir une crise très profonde dans les années à venir en raison de pressions multiples qui contribuent à une judiciarisation des normes internationales du travail. Les juges s'approprient les normes, en tous lieux et en toutes situations. Et donc la portée de certains organes qui appliquent ou interprètent devient de plus en plus considérable. C'est une préoccupation pour un certain nombre de pays qui s'inquiètent, non sans légitimité souvent, de cette montée des normes, et surtout de la place croissante du juge. Le grand phénomène du monde contemporain n'est-il pas précisément cette montée du juge et son autonomie, et pas forcément le respect de l'autonomie des partenaires sociaux ? C'est clairement un nouveau défi pour une organisation tripartite et pour les relations sociales dans le monde. De ce point de vue, les actions conduites par le département des normes du BIT et le centre de formation de Turin sont exemplaires et répondent pleinement aux légitimes attentes de nombreux pays en ces domaines judiciaires.

Il faut enfin se méfier des fausses solutions et des débats accélérés, des manières de faire « occidentales » d'une certaine façon. La question du tribunal est tout à fait importante et elle est sans doute la preuve du caractère inachevé d'une institution sur le plan juridique. Mais, au fond, ne pas achever un édifice est aussi la marque d'une certaine prudence, le signe d'une certaine prise de conscience de ce débat fondamental et permanent qui a lieu dans le monde entre hétéronomie et autonomie. Daniel Funès de Rioja et Luc Cortebeek l'ont souligné avec pertinence et profondeur dans leurs interventions. Voilà ce qui dans le monde nous tire : nous ne savons pas comment dégager dans l'avenir de nouvelles possibilités d'articulation entre autonomie et hétéronomie, tout autant qu'entre individuel et collectif au regard des grands défis du monde contemporain.

Vouloir un tribunal, c'est certes achever un ordre juridique, mais c'est au fond risquer de limiter le dialogue si fondamental et fructueux entre constituants avec à la clé une désappropriation des questions de façon durable en matière de travail et de relations professionnelles dans le monde.

Ce débat existe en Europe entre le dialogue social et le travail législateur. Au fond, c'est de la si délicate et urgente articulation entre politique et droit, entre législation

et justice, dont il est question partout désormais, que ce soit aux plans international, national et régional.

Sandrine FOULON. – J’ai une double question à poser à Muriel Pénicaud. Il a beaucoup été question de la sanction et, en filigrane, de la réputation. Cela vous incite-t-il à agir ?

Une autre question aussi pour l’entreprise que vous représentez : un foisonnement de normes s’est produit. Nous avons beaucoup parlé de celles de l’OIT, mais il existe d’autres normes telles que la norme ISO 9001 sur les ressources humaines, des normes internationales, etc. Comment vous y retrouvez-vous ?

Muriel PÉNICAUD. – Juste avant, je souhaite revenir, comme le fera certainement aussi Nicole Notat, sur la remarque de Gilles de Robien concernant les actionnaires. J’ai voulu apporter des nuances à une vision trop univoque des actionnaires, mais, pour l’essentiel, je suis d’accord. Les actionnaires vont impacter fortement les politiques d’entreprise. Donc, quel sera l’effet s’ils privilégient l’investissement socialement responsable ? *Quid* du rôle des agences de notation, financières et extra-financières ? Si ceux qui ont le pouvoir d’orientation de l’entreprise tiennent compte du respect des normes et des avancées sociales, on doit pouvoir faire avancer le « schmilblick ».

Sur la question que vous posez maintenant, et il s’agit plutôt d’une conviction personnelle, je ne suis pas une grande fan du « tout ISO ». Le commun des mortels pense que, lorsqu’on obtient la qualification « ISO quelque chose », cela veut dire que l’on est bon dans le domaine concerné. C’est faux. ISO ne traite pas du contenu en tant que tel, mais du respect des procédures. ISO, c’est faire ce que l’on dit et dire ce que l’on fait, même si ce que l’on fait a peu de valeur sur le fond.

Il existe des domaines où ce n’est pas très gênant. Sur des sujets très techniques, je trouve même que c’est très utile. Mais le sujet n’est pas d’abord technique, il est d’abord politique, social, économique. Pour moi donc, ISO brouille plus qu’il n’éclaire le sujet, et je ne suis pas sûre qu’il fasse faire beaucoup de progrès social et économique.

Dans le champ dont l’on parle, nous ne sommes pas dans un monde où règne une absence de normes. Le sujet est celui de la convergence des normes internationales du travail et de leur applicabilité au plan national et dans les entreprises. On ne recherche pas des normes supplémentaires.

Sur le sujet de la réputation, là aussi le monde a beaucoup changé et va continuer de changer à toute vitesse. Je vois un bon côté dans le fait que les mécanismes de réputation jouent maintenant un rôle important. Cela oblige à être vertueux préventivement.

Je rappelle que Nike avait défrayé la chronique il y a vingt ans sur le travail des enfants. Le problème rencontré concernait un fournisseur de fournisseur. Nike

l'ignorait, mais, déjà à l'époque, ce n'était pas acceptable. La société a instantanément perdu 30 % de ses parts de marché en Allemagne et ne les jamais retrouvées. Cela a beaucoup marqué les entreprises et joué dans le fait que l'on commence maintenant à regarder plus sérieusement ce qui se passe chez les fournisseurs. Oui, la réputation fait partie du sujet.

Aujourd'hui, tout est ouvert, transparent. Le problème, c'est qu'on peut détruire une réputation avec quasiment rien de concret. Le temps que l'on s'aperçoive de l'erreur, le mal est fait. Cela peut même être de la concurrence déloyale avec une volonté de nuire à la réputation sans preuve. Il existe un risque.

Au total, si nous avons des normes, de l'actionnariat, du dialogue social interne et de la réputation externe sociétale, tout cela est plutôt positif. Aucun des systèmes n'est parfait, mais l'ensemble contribue plutôt positivement à la solution du problème.

Je prends un exemple concernant la RSE. C'est très bien que l'on ait le Grenelle 2. Il renforce le poids de la responsabilité sociale. Mais, travaillant beaucoup sur ce sujet, j'y vois aussi un danger dans la manière dont on l'aborde. La question clé est le lien entre la RSE et le cœur de la stratégie de l'entreprise. Par exemple, je préside le comité de gouvernance et de responsabilité sociale de France Télécom-Orange. Dans ce cas précis, est-ce que cocher les cases de la RSE est le seul but ? Ou est-ce qu'on aborde aussi le sujet de la fracture numérique ? La question de la responsabilité sociale n'est-elle pas aussi le sujet du développement du réseau et de l'accessibilité à Internet dans des zones ou auprès de populations qui n'en bénéficieraient pas ?

Pour Danone, dont la mission est d'apporter la santé par l'alimentation au plus grand nombre, le cœur de métier a un impact sociétal en lui-même.

Je trouve que le risque de la RSE actuellement, c'est que l'on en fasse seulement un sujet de norme. La norme, c'est une formidable voiture-balai, un garde-fou, mais si la norme se substitue à la stratégie, ce n'est pas seulement cela qui fera bouger les entreprises dans le monde. Je trouve donc qu'il faut faire un peu attention à la multiplication des normes, des labels, qui ne font pas tous progresser le sujet.

Je pense aussi que nous devons dire que la réputation est d'abord ce que fait l'entreprise, son cœur de métier. Sa première responsabilité est la manière dont elle exerce son travail. La réponse conforme à 50 KPIs, même s'ils sont tous pertinents, fait partie de la RSE, mais ce n'est pas à cela que l'on doit juger principalement la réputation d'une entreprise.

Henri CATHERIN. – À côté de la tentation populiste que l'on dénonce beaucoup aujourd'hui, n'y a-t-il pas aussi une tentation technocratique avec des institutions qui paraissent quelque peu coupées de la base et des réalités ?

Lorsque le représentant du patronat a parlé du cas de l'Inde où il existe 93 % d'économie informelle – situation de tous les pays émergents –, il faut bien en tenir compte.

Daniel FUNÈS DE RIOJA. – Ce que j’ai vu, non seulement en Amérique latine, mais aussi dans d’autres parties du monde, montre qu’il existe une tentation de chercher les mesures de sortie de crise d’une manière unilatérale. Dans le monde politique, beaucoup de candidats parlent de dialogue social jusqu’au moment où ils gagnent les élections. Une fois élus, ils déclarent : « Nous avons le pouvoir. Nous devons résoudre les problèmes et donc nous devons changer les règles. » Ils oublient les constitutions et changent les règles parce que c’est la volonté du peuple. Dans ces démocraties plébiscitaires, nous assistons à une délégation du pouvoir de nature pratiquement mystique ou religieuse qui change la nature de la démocratie représentative.

Pour instaurer un dialogue social, le contexte doit être démocratique, les acteurs sociaux respectant le système politique et le système politique respectant les partenaires sociaux.

Luc CORTEBEECK. – Il y a dix ou quinze ans, on entendait effectivement des critiques contre ces normes soi-disant construites par l’Europe, par le monde industriel, etc. Ce discours, je ne l’entends plus. Beaucoup de pays en voie de développement nous disent, au contraire, qu’ils ont besoin de ces normes. Au début, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ces pays regardaient les normes comme un frein pour leur croissance. Maintenant, leur vision a changé.

C’est vrai que, dans toutes les organisations entre les technocrates, les avocats, les diplomates, il n’y a pas suffisamment de personnes qui connaissent la réalité du terrain. Or, si on réunit vraiment les travailleurs, les employeurs, les représentants des gouvernements autour d’une même table, des gens qui savent ce qu’est le dialogue social, c’est à ce moment-là que l’on progresse. Naturellement, nous avons besoin des juristes, et heureusement qu’ils sont là, mais les gens de terrain qui connaissent la pratique peuvent aussi être utiles de temps en temps...

Philippe ACHALME. – Je suis directeur des ressources humaines d’Aviva, une compagnie d’assurances britannique. On sait qu’il existe des divergences assez profondes dans la manière de penser le social entre le continent et les îles britanniques.

Daniel Funès de Rioja nous a dit que l’OIT avait été créée dans un monde occidental avec un socle de valeurs d’origine judéo-chrétienne – ou même gréco-judéo-chrétienne pour inclure Jean-Jacques Rousseau et les philosophes des lumières dans ce socle –, qui accorde une certaine importance à la dignité de la personne humaine, sans que ce soit connecté nécessairement à la doctrine sociale de l’Église. Il n’empêche, on voit bien que l’on se trouve en présence d’une notion absolue de respect de la personne humaine et de sa dignité au travail. Et on sent bien que, selon les cultures, il peut y avoir des divergences d’appréciation sur cette approche. Elle n’est pas donnée d’emblée car la personne et le collectif, la personne et le groupe, l’individu et la collectivité ne sont pas forcément pensés de la même manière selon les cultures.

J'en arrive à ma question. Dans la dignité de la personne humaine, il existe un droit au travail. C'est d'ailleurs affirmé, il me semble, dans les principes de l'OIT. Quand on est dans une période de plein-emploi, il est assez logique et facile de dire : il faut « normer », avancer vers le progrès social pour le bien de l'humanité et de celui de tous. Quand ce n'est pas le cas comme aujourd'hui, cela pose la question, pour les vieilles sociétés occidentales fragilisées, de l'exclusion, de l'inclusion, du droit des personnes qui sont privées de travail. Je ne sais pas comment l'OIT y réfléchit, sachant qu'elle est confrontée au fait que dans d'autres parties du monde, la question ne se pose pas de la même manière. Le travail n'est pas toujours régulé ou réglementé, mais le travail existe. Le problème porte dans ce cas davantage sur les droits fondamentaux comme le droit à l'éducation, le droit à la sécurité.

Comment l'OIT réagit-elle, aujourd'hui, à cette dichotomie ou plurimodalité ? Où en êtes-vous de cette réflexion sur le droit au travail ?

Jean-François AKANDJI-KOMBE. – Je ne sais pas si c'est le moment pour moi d'annoncer que je suis juriste... Si vous le permettez, une petite incidente en premier lieu et le fond de ma question ensuite.

Ma remarque, mais sous les réserves qui avaient été exprimées excellemment par Jean-Claude Javillier concernant l'irresponsabilité et l'humilité des professeurs de droit, porte sur la question de l'application des normes internationales du travail. Je me suis fait la réflexion qu'il fallait peut-être, à un moment, séparer ce qui relève de la norme de ce qui tient de ses différentes modalités d'application. De ce point de vue, je suis de ceux qui pensent que la question de l'application du droit n'est pas une question d'abord technique. Quelle est la finalité de la règle de droit ? Quelle est sa raison d'être ? C'est bien celle d'être appliquée, de se réaliser. Et donc, de mon point de vue, il y a ce qui est au fondement de l'ensemble des techniques du droit : une valeur, la valeur de l'effectivité, ce que certains appellent l'effet utile.

J'en profite, puisque les constituants sont là, pour attirer leur attention sur une modalité d'application de diffusion des normes de l'OIT que l'on perd souvent de vue : peu importe que les organes de l'OIT chargés de l'interprétation n'avancent pas, le monde avance, fût-ce sans eux.

Je prends l'exemple de l'Europe. La jurisprudence récente de la Cour européenne des droits de l'homme sur le travail forcé se réfère à la convention 29 de l'OIT pour définir le travail forcé. Je prends aussi l'exemple de la jurisprudence récente qui est en train de se construire autour de la liberté syndicale sous l'angle de la Convention européenne des droits de l'homme. La Cour européenne des droits de l'homme a déjà décidé : le droit de grève est à rattacher à la liberté syndicale.

Il faut donc faire attention à prendre en compte ces éléments d'environnement général.

Mon inquiétude concerne le socle fondamental. Je comprends bien la logique des conventions fondamentales. J'avais cru comprendre au départ que leur fonction

essentielle était de permettre qu'il soit appliqué par des États qui n'ont pas ratifié. Maintenant, au terme de ce colloque, je me pose la question : les autres conventions qui ne sont pas dans cette liste, qui ont pourtant été ratifiées par des États, pour lesquelles des États se sont liés, ont engagé leur parole, que deviennent-elles dans ce monde ?

UN INTERVENANT. – Sur la question de la cohérence entre les institutions et les organisations, la France a-t-elle des alliés, y compris au sein de l'Union européenne, ou se sent-elle solitaire ? J'ai cru comprendre que Gilles de Robien s'était lui-même senti quelquefois plutôt seul à l'intérieur du contexte purement franco-français, y compris interministériel, et j'imagine qu'à l'extérieur le même genre de cas de figure peut se révéler. Y a-t-il des raisons d'être optimiste sur cette question de la convergence avec la Banque mondiale, avec l'OCDE ?

Luc CORTEBEECK. – Quelques éléments concernant le droit du travail. Il ne faut pas oublier qu'il y a tout de même des évolutions. Les Chinois, en ce moment, travaillent de plus en plus autour du sujet des salaires et de la protection sociale. Je suis curieux de voir comment et jusqu'où ils vont aller. Ils se dirigent vers un suivi des conventions de l'OIT, comme sur le droit des enfants par exemple, sur lequel ils ont fait un vrai pas en avant. C'est parfois difficile à vérifier, mais il y a tout de même une évolution qui est pour nous et pour nos pays très importante et qu'il ne faut pas sous-estimer.

En ce qui concerne les relations avec d'autres institutions, je dirais que cela évolue par vagues. Nous étions plutôt heureux quand, pour la première fois, les rapporteurs de la Banque mondiale, après plusieurs contacts avec nous, ont repris certains de nos principes dans leurs travaux.

Le problème est que les gouvernements ne parlent pas le même langage selon qu'ils sont dans telle ou telle organisation internationale ou régionale. Gilles de Robien a beaucoup fait lors du G20 de Cannes pour lutter contre cela. En ce moment, il y a de nouveau un petit espoir puisque, pour la première fois, à Moscou, en juillet, se tiendra une réunion autour de ces sujets avec les ministres de l'Emploi et du Travail, d'une part, et les ministres des Finances, d'autre part. Ce sont des lueurs d'espoir et je pense que le nouveau directeur général de l'OIT œuvre avec ses collègues des autres organisations pour évoluer dans le sens d'une meilleure convergence.

Sandrine FOULON. – Jean-Claude Javillier, que pensez-vous de l'inquiétude du professeur Akandji-Kombe ?

Jean-Claude JAVILLIER. – Concernant les opposants à l'État de droit, je pense que nous avons à la fois le trop peu et le trop-plein de droit. Ce sont, à l'heure actuelle,

les deux ennemis à l'œuvre dans le monde contemporain.

Le premier ennemi réside dans la croyance selon laquelle on change le monde en faisant du droit et, plus précisément, des lois. Il est évident que le droit n'est qu'une force secondaire dans les sociétés et en matière de relations professionnelles notamment.

C'est pourquoi j'attache tellement d'importance à l'autonomie normative des partenaires sociaux. Ce qui est approprié par les partenaires sociaux, par les employeurs et les travailleurs à tous niveaux commande la réalité de l'efficacité et de l'effectivité du droit du travail, qu'il soit national, régional ou international.

Le droit international du travail est une chance à saisir par toutes et tous pour revenir à l'essentiel et réintroduire toujours plus de cohérence dans le droit et les relations professionnelles, et non pas pour affaiblir les partenaires sociaux et les relations professionnelles.

Encore une fois, ce qui m'inquiète dans certains pays du monde – et je ne saurais parler de la France –, ce sont les critiques parfois si radicales faites à l'égard de l'OIT et de ses normes. Des normes qui seraient contre tout changement, toute adaptation aux changements du monde et de l'économie. Une telle critique systématique révèle une bien faible connaissance aussi bien du corpus normatif que des possibilités en résultant.

Le droit international du travail peut toujours être utilisé pour le meilleur, à condition de s'en approprier de la meilleure façon les normes. Telle est l'œuvre que seul un tripartisme vivant et persévérant peut réaliser.

Sandrine FOULON. – Vous avez le mot de la fin, Daniel Funès de Rioja, sur les raisons d'espérer.

Daniel FUNÈS DE RIOJA. – D'abord, je précise qu'au lieu du concept de travail décent nous préférons, nous, parler de travail digne. Je pense que le concept de dignité est davantage au cœur de la discussion qui traite du sens et des valeurs.

J'espère que nous parviendrons à construire un monde dans lequel les valeurs judéo-chrétiennes que vous mentionnez pourront être partagées. Au cœur de la crise, nous avons, par exemple, débattu du pacte mondial de l'emploi. Le pacte est un instrument, mais il repose sur un vrai sens des valeurs. Ce type de débat stimule l'esprit et montre que nous pouvons aller dans la bonne voie. Le système normatif et la coopération technique contribuent à ce progrès sinon l'optimisme peut vite se transformer en pessimisme.

Concernant le droit de grève, je crois qu'il faut redire qu'il n'y a aucune discussion sur le principe même de ce droit à l'échelle nationale. Le problème, ce sont les modalités d'exercice qui, elles, diffèrent d'un pays à l'autre. Il existe beaucoup de sujets dont on peut discuter d'un point de vue strictement académique. Je suis avocat, pas juriste... Je viens d'une partie du monde où l'imagination n'a pas de limites ! Quand vous voulez créer des normes internationales, il faut une certaine souplesse

pour refléter la situation de pays différents. C'est cela qui a suscité ce débat autour du droit de grève entre les différentes parties.

Le dialogue social implique une expérience de ce dialogue. Nous, partenaires sociaux, nous avons cette expérience pratique. Il faut juste trouver l'espace pour dialoguer, et pas seulement à l'OIT, et le pratiquer réellement. C'est une chose de dire que l'on dialogue et une autre de le faire en pratique. Il est impératif – et pas seulement dans le monde occidental – d'établir cette culture du dialogue et non pas celle du monologue.

Luc CORTEBEECK. – Je suis d'accord. Nous, partenaires sociaux, de temps en temps, nous privilégions un peu trop la convention de 1987. Elle est fondamentale car elle traite de la liberté syndicale et du dialogue syndical. Mais le danger est d'oublier le grand trésor contenu dans les autres conventions. N'oublions pas la sécurité, la santé et bien d'autres éléments... Tous sont très importants et il est de notre responsabilité de garder cet équilibre entre ces contenus.

Sandrine FOULON. – Nicole Notat, il vous revient la lourde tâche de clôturer ce colloque. ●

Conclusion

par **Nicole Notat**
présidente de Vigeo, ex-secrétaire générale de la CFDT

En introduction, Monsieur le Sénateur, vous posiez la question : « Faut-il concevoir les normes comme une survivance du passé, quelque chose qui serait donc un peu dépassé, ou, au contraire, comme quelque chose qui continue à être un marqueur pour la régulation et les besoins d'organisation de nos sociétés et de nos économies ? »

Je vais me placer du point de vue de ma fonction actuelle, de ce qu'elle m'a permis d'observer depuis dix ans, et des choix qui ont été les nôtres dans la construction d'une évaluation de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Je voudrais d'abord apporter un peu d'optimisme au débat en vous disant que les normes et les instruments de l'OIT sont, je le crois, des outils très actuels qui peuvent aider à construire de vraies solutions.

L'expérience de Muriel Pénicaud montre que les multinationales – et c'est surtout à partir d'elles que je vais situer ce propos – ont des comptes à rendre sur leur comportement dans la mondialisation. Il n'échappe à personne que, dans cette mondialisation de l'économie et de la finance, il n'existe pas de règles du jeu, telles qu'elles peuvent exister dans les États en matière de droit du travail. Ce vide juridique à l'égard des politiques sociales fait qu'une multinationale apprécie, assez spontanément, d'avoir quelques références quand il s'agit d'agir à cette échelle. Aujourd'hui, se tourner vers les normes internationales de l'OIT est donc une solution pour les multinationales. La mondialisation offre une belle occasion de réhabiliter et de remettre sur le devant de la scène les normes internationales.

Les objectifs poursuivis par ces normes rejoignent des attentes sociétales que les entreprises en général, et les multinationales en particulier, ne peuvent plus ignorer. En même temps qu'elles font des affaires dans le monde entier, elles doivent répondre à des questions telles que : « Vous faites des profits, mais comment participez-vous aux résolutions des problèmes de la planète ? Allez-vous aggraver les inégalités de développement ? Comment répondez-vous aux enjeux de changement climatique ? » Ces questions sont des réalités auxquelles les entreprises sont de plus en plus confrontées.

Les normes de l'OIT constituent de fait, alors même qu'elles sont destinées à la ratification des États, une « *soft law* » bien utile à l'intention des entreprises. Muriel Pénicaud a abordé, et vous aussi Monsieur le Ministre, la construction d'une com-

pétitivité mondiale qui ne serait pas seulement une compétitivité assise sur le coût. En effet, la compétitivité de l'entreprise se joue sur beaucoup d'autres éléments, ceux qu'on appelle des éléments hors coût. Les engagements des multinationales sur le respect des normes sociales, dans des pays qui n'ont pas encore ratifié telle ou telle norme ou qui ne les ont pas encore transcrites dans leur droit interne, constituent-ils un coût ou un élément de la compétitivité future ? Un coût ou un investissement ? Il faut, évidemment, prendre le parti de l'investissement. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle de plus en plus d'entreprises le font. Elles ne sont quand même pas malthusiennes au regard de leur business.

Les normes du travail constituent de ce point de vue un atout et une référence dans la recherche d'un nouvel équilibre entre performances économique, sociale et environnementale, dans la question centrale du développement durable, d'une croissance plus soutenable à l'échelle de la planète.

Je voudrais illustrer de deux manières cette possibilité, pour l'OIT et ses normes, de davantage tirer son épingle du jeu. Je vais revenir à notre cœur de métier, c'est-à-dire l'analyse extra-financière.

Cette analyse permet à une nouvelle « race » d'investisseurs, encore minoritaires par rapport à l'ensemble des encours brassés dans le monde, d'oser affirmer que c'est au nom de leur responsabilité fiduciaire, au nom de la nécessité qu'ils ont d'assurer une rentabilité aux placements qu'on leur demande de gérer, de détecter des éléments d'analyse complémentaires sur l'entreprise pour que leurs choix de placement ne soient plus seulement basés sur des informations financières traditionnelles qui déterminent des ratios risque/rendement.

L'analyse extra-financière consiste à analyser le comportement de l'entreprise multinationale dans les domaines social, environnemental, sociétal. En obtenant ces éléments d'information pour les multinationales en question, les investisseurs vont identifier de nouveaux risques pour la sécurité de leurs placements ou, au contraire, de nouvelles opportunités.

Or, on observe tous les jours des cas concrets de sociétés à l'origine de graves dégâts écologiques ou épinglées pour le non-respect des droits de l'homme qui pèsent sur le comportement d'investisseur.

Notre activité est donc de fournir à ces investisseurs des éléments d'information, des opinions sur le niveau d'engagement des entreprises concernant ces différents volets sociétaux.

Évidemment, à l'origine de Vigeo, d'importantes questions étaient posées : à partir de quels critères, de quels référentiels allions-nous nous permettre d'évaluer des entreprises agissant dans le monde entier ? Nous n'avions aucune légitimité à créer notre propre référentiel. Il nous fallait garantir sa légitimité. Le seul choix qui s'est imposé à nous a été de nous appuyer sur tout le corpus de normes, de recommandations existant au niveau international, notamment celles produites par l'OIT, mais aussi de nous référer aux principes directeurs de l'OCDE et de l'OMS.

D'une certaine manière, nous sommes devenus un trait d'union entre des organisations internationales qui émettent des normes, des recommandations, et les entreprises. Certes, ce sont les États qui restent garants de la ratification des normes et, nous le souhaitons, de leur application.

Il n'y a rien de plus fort, en termes de portée universelle, que de dire aux entreprises, partout dans le monde, que ces principes sont indiscutables et qu'ils constituent la référence à partir de laquelle elles seront évaluées.

Je n'hésite donc pas, quand on me demande quel est notre référentiel, à dire que c'est celui de l'OIT. Pour Vigeo, les normes de l'OIT sont l'équivalent d'un code du travail international et nous vérifions finalement son respect. Quand il n'y a pas de droit « dur » dans un pays en matière sociale, ou qu'il est tellement contraire au droit « mou », le droit « mou » est bien utile.

Comment évalue-t-on une entreprise ? Danone est représenté ici, je vais donc parler de ce groupe qui fait justement un effort pour traduire ses engagements dans la pratique partout où il est présent. Les questions qui lui sont posées sont les suivantes : est-ce que je suis dans un pays qui a fait de la liberté syndicale une norme ou non ? Est-ce que je suis dans un pays qui a placé dans son droit interne le sujet de la santé et de la sécurité des travailleurs ? Or, il se peut que l'on rencontre des normes de droit local en contradiction avec la norme internationale, et une norme internationale qui se révèle plus protectrice que le droit local.

Nous conseillons toujours à la multinationale de respecter la norme internationale. Je cite souvent les États-Unis, pour ne pas citer que la Chine, sur la liberté syndicale. On peut se demander si le droit américain n'entrave pas à certains moments sa mise en œuvre. Quelle doit être l'attitude d'une entreprise qui affiche son respect des normes internationales quand elle est confrontée au dispositif américain qui consiste parfois à dépenser beaucoup d'argent pour éviter qu'un syndicat ne s'installe dans une entreprise ?

Il faut alors pouvoir dire à ses responsables de filiale américaine : « Chez nous, bien que ce soit la loi, on ne fait pas de zèle et on ne dépense pas des milliers de dollars pour s'opposer à l'arrivée d'un syndicat. On crée, au contraire, les conditions de son élection, on respecte tout le processus et on ne commence pas par "acte 1, s'il vous plaît, c'est mieux si vous n'êtes pas là". »

Avec l'analyse extra-financière, telle que nous l'effectuons, nous sommes bel et bien en train d'instaurer une sorte d'instrument de contrôle des normes de l'OIT dans les entreprises.

Cette année, par exemple, nous allons évaluer 900 entreprises de pays émergents, qui s'ajouteront aux 2 000 que nous évaluons déjà en Europe, en Asie, aux USA.

Je partage l'idée d'être attentif à cette situation des pays émergents. Mais ils ne sont pas forcément les plus rétifs ou les plus réservés à se saisir des questions de responsabilité sociale dès lors qu'ils comprennent que, dans la compétition internationale, ils peuvent avoir intérêt à être, eux aussi, performants sur ce sujet.

Je vais vous donner une seconde illustration, celle de la construction de la norme de responsabilité sociale ISO 26 000, créée à l'occasion d'un forum rassemblant des États, des employeurs, des parties prenantes dont des organisations syndicales, des ONG et des experts, auquel nous avons pu participer. Ce forum a débouché sur la norme ISO de responsabilité sociale.

Est-ce une nouvelle norme privée, à l'image des normes habituellement conçues par les organismes de mutualisation ? Non ! Cette norme ISO 26 000 – et cela n'a pas été une bataille simple à mener – dispose que l'engagement de l'entreprise qui entend être une entreprise socialement responsable s'appuie sur les normes internationales dites de comportement et ne peut s'en exonérer. Une convention avec l'OIT l'atteste.

C'est évidemment un engagement qui m'apparaît décisif et sur lequel il faut être attentif pour qu'il n'y ait pas, à un moment ou à un autre, un dérapage qui en réduirait le champ et le respect.

Alors, quel que soit les débats difficiles qui vous traversent, ne cassez pas ce qui existe à l'OIT ! Nous entrons dans une phase de la mondialisation, dans une période de défis posés à l'ensemble des acteurs politiques, économiques, sociaux où l'OIT aura un rôle très important, même si ce travail peut être amélioré, actualisé. Je crois que démonstration est faite aujourd'hui que les normes telles qu'elles existent sont déjà des leviers et des facteurs tout à fait utiles à la réduction du dumping social, à la prévention des actes de multinationales qui profiteraient de la vulnérabilité des systèmes sociaux et, au contraire, des leviers utiles à la promotion d'entités tirant les standards vers le haut.

L'action de l'OIT et de ses normes ne suffit pas, mais c'est un levier, une pierre apportée à l'édifice. Aujourd'hui, nous cherchons d'autres pierres, mais qu'au moins celle-ci ne soit pas balayée.

Ce que je viens de vous exposer n'est certainement pas la solution miracle à tous les sujets que vous avez évoqués et qui sont posés au monde entier. Cela ne règle pas la question de la portée juridique des normes, de la nécessité, que vous avez évoquée, de réactualiser, reformuler, compléter le système de normes existant. Des enjeux émergents, des sujets nouveaux, des réalités inédites se posent. Mais l'existant constitue déjà une panoplie utile pour des acteurs qui veulent tirer le système vers le haut plutôt que d'être toujours considérés comme des prédateurs qui tirent ce qui existe vers le bas.

Ce sont des encouragements à ce que vous continuiez vos travaux et que vous parveniez à la construction de ces nouvelles normes que vous annoncez pour 2014. ●

Vous pouvez **commander les anciens numéros de *France Forum*** en nous indiquant sur papier libre les numéros souhaités. Chaque numéro est à 10 euros (+ frais de port : **pour la France** : 2,40 € un numéro, 3,25 € deux numéros, 5,50 € trois numéros ; **pour l'étranger** : 4,10 € un numéro, 6,10 € deux numéros, 12,60 € trois numéros).

France Forum n°48 décembre 2012

ÉNERGIE ET CROISSANCE : LES NOUVEAUX DÉFIS

Des choix énergétiques dans un contexte difficile

par Jean-Marie Chevalier

Énergie, innovation et croissance

par Nathalie Kosciusko-Morizet

Doha et le rêve de la transition énergétique

par Christian Gerondeau

Sans énergie, pas de croissance

par Philippe Crevel

Le royaume d'Utopie

par Claude Mandil

Précarité énergétique : vers une tarification progressive de l'énergie ?

par Jacques Percebois

Perspectives sur les transformations de l'industrie de l'énergie

par Yves-Louis Darricarrère

L'ADEME : « Vision 2030-2050 »

par François Loos

Le coût réel de l'électricité

par Ladislav Poniatowski

Gaz de schiste, quand la bulle éclatera...

par Yannick Jadot

Quelles perspectives pour l'exploitation des gaz de schiste ?

par Michel Guilbaud

Psychodrame gazier et dilemme juridique

par David Desforges

Énergies nouvelles, technologies et métaux stratégiques

par Christophe-Alexandre Paillard

Russie : les perspectives de la politique énergétique

par Andrei V. Belyi

La nouvelle politique énergétique allemande

par Michael Fuchs

DOSSIERS ET ÉTUDES

De l'économie politique à l'économie politicienne

par Christian Savés

MOTS ET HUMEURS

Dictionnaire du sens interdit

par André Le Gall

Les pièges de l'égalité

par Luce Irigaray

Ce que nous enseigne la CECA...

par Étienne Tarride

Encore un effort M. Hollande !

par Charles Delamare

IL Y A CINQUANTE ANS

Un film, un livre

CULTURE ET SOCIÉTÉ

Traviata et moi...

par Nicolas Viel

NOTES DE LECTURE

Le Deni français de Sophie Pedder

par Françoise Colin-Bertin

Secret de famille de Jean Castarède

par Charles Delamare

Histoire de l'Algérie à la période coloniale (1830-1962) ouvrage collectif

par Jean-Pierre Prévost

Une culture bourgeoise de Peter Gay

par Charles Delamare

Le jour où de Gaulle est parti

de Guy Konopnicki

par Albert Kalaydjian

L'Aubépine rouge de Ai Mi

par Jean Chélini

Éloge de la dette de Nathalie Sarthou-Lajus

par Jean-Pierre Prévost

Dieu, ma mère et moi

de Franz-Olivier Giesbert

par Charles Delamare

Lettres, notes et portraits, 1928-1974

de Georges Pompidou

par Albert Kalaydjian

France Forum *hors-série* février 2013

SÉCURITE FINANCIÈRE.

LA CRISE, L'ÉCONOMIE, LE CRIME

Repère

Présentation

par Yves Pozzo di Borgo

Première table ronde : Crise financière et crime, l'essence du problème

par Xavier Raufer, Pascal Junghans

Seconde table ronde : Réguler, réformer, réprimer : principes et perspectives

par Philippe Dominati, Noël Pons,

Hervé de Carmoy

Conclusion

par Jean Arthuis

France Forum n°49 mars 2013

LA CHINE AU LENDEMAIN DU 18^E

CONGRÈS DU PARTI COMMUNISTE

CHINOIS

Présentation du colloque

par Yves Pozzo di Borgo, sénateur de Paris

Débat

par Stéphanie Balme, Antonio Duarte,

Emmanuel Lincot, Benoît Vermander

Conclusion

par Jean-Pierre Raffarin, ancien Premier ministre, vice-président du Sénat, sénateur de la Vienne

DOSSIERS ET ÉTUDES

Ambiance 2013 du nouvel an chinois

par Ximei Zhou

Apprendre de la Chine

par Frédéric Beraha

La France en Chine, au xvii^e siècle à nos jours par Bernard Brizay

Europe-Chine : du xx^e au xxi^e siècle

par Anne-Marie Idrac

La stratégie chinoise de développement

par Xavier Fontanet

La religion dans le contexte des relations sino-américaines

par Yihua Xu

Où en est l'enseignement supérieur en Chine ?

par Yan Liu

MOTS ET HUMEURS

Dictionnaire du sens interdit

par André Le Gall

Jean Lecanuet en Chine

par Marc Foucault

IL Y A CINQUANTE ANS

Quelle vie politique, demain ?

par Bernard Rémond

CULTURE ET SOCIÉTÉ

La peinture de Zao Wou-Ki,

un espace de rêve et de poésie

par Françoise Colin-Bertin

Musique et politique

par Nicolas Viel

NOTES DE LECTURE

À quoi pensent les Chinois en regardant

mona Lisa ? de Christine Cayol et de

Hongmiao Wu

par Françoise Colin-Bertin

Les Jésuites et la Chine. De Matteo Ricci à

nos jours de Benoît Vermander

par Françoise Colin-Bertin

Une expérience française. 50 ans au cœur

de la République de Pierre Lelong

par Albert Kalaydjian

Théodore Roosevelt. La jeune Amérique de

Yves Mossé

par Charles Delamare

Jours de pouvoir de Bruno Le Maire

par Charles Delamare

Napoléon en Amérique de Jean-François

Rouge

par Albert Kalaydjian

France Forum (nouvelle série), numéros parus depuis 2000

- N° 49 – La Chine au lendemain du 18^e congrès du parti communiste**
(mars 2013)
- Hors-série – Sécurité financière.**
La crise, l'économie, le crime
(février 2013)
- N° 48 – Énergie et croissance : les nouveaux défis**
(décembre 2012)
- N° 47 – États-Unis : l'hyperpuissance en danger ?**
(septembre-octobre 2012)
- N° 46 – La refondation de la famille**
(juin 2012)
- Hors-série – 1965 : itinéraire d'une campagne**
(mai 2012)
- N° 45 – Nouveaux risques, nouvelles menaces**
(mars 2012)
- N° 44 – Le mondialisme : un humanisme**
(décembre 2011)
- N° 43 – Le monde arabe : nouvel acteur de la mondialisation ?**
(septembre 2011)
- N° 42 – La révolution arabe**
(juin 2011)
- N° 41 – L'euro : avis de tempête !**
(mars 2011)
- N° 40 – Vers la civilisation mondiale...**
(décembre 2010)
- N° 39 – L'Afrique en marche**
(septembre/octobre 2010)
- N° 38 – L'évaporation des citoyens**
(juin/juillet 2010)
- N° 37 – Notre Russie**
(mars 2010)
- N° 36 – La nouvelle crise sociale**
(décembre 2009)
- N° 35 – Face à la crise, une nouvelle économie politique (colloque : 2^e partie)**
(septembre 2009)
- N° 34 – Face à la crise, une nouvelle économie politique (colloque : 1^e partie)**
(juin 2009)
- N° 33 – Face à la crise**
(mars 2009)
- N° 32 – Les médias : beaucoup de bruit pour rien**
(décembre 2008)
- N° 31 – Les nourritures terrestres**
(septembre 2008)
- N° 30 – Le sourd craquement d'un monde**
(juin 2008)
- N° 29 – La dernière présidence**
(mars 2008)
- N° 28 – Crise et tremblement**
(décembre 2007)
- N° 27 – Le temps des contre-pouvoirs**
(septembre 2007)
- N° 26 – La France : un coup de jeune**
(juin 2007)
- N° 25 – Donner la parole au peuple**
(mars 2007)
- N° 24 – L'immigration, fruit de la mondialisation**
(décembre 2006)
- N° 23 – Un nouvel équilibre du monde**
(septembre 2006)
- N° 22 – Le chaos institutionnel : en sortir !**
(juin 2006)
- N° 21 – Devant nous le déluge !**
(mars 2006)
- N° 20 – Recherche et enseignement supérieur : un mauvais état**
(décembre 2005)
- N° 19 – Après le référendum : une autre Europe, une autre France**
(septembre 2005)
- N° 18 – Oui à l'Europe**
(mai/juin 2005)
- N° 17 – L'avenir des femmes**
(mars 2005)
- N° 16 – La fin du social ?**
(décembre 2004)
- N° 15 – Nouvelle Europe, nouvelle société**
(septembre 2004)
- N° 14 – La démocratie chrétienne, une révolution**
(juin 2004)
- N° 13 – La laïcité autrement**
(mars 2004)
- N° 12 – L'environnement pour vivre**
(décembre 2003)
- N° 11 – Les réformes à cloche-pied**
(Septembre 2003)

N° 10 – Y a-t-il une culture européenne ?
(Juin 2003)

N° 9 – La modification
(mars 2003)

N° 8 – Du bon usage des crises
(décembre 2002)

N° 6/7 – La réforme
(juin/septembre 2002)

N° 5 – Crises et renouveau
(mars 2002)

N° 4 – La sécurité, un combat
(décembre 2001)

N° 3 – La révolution de l'euro
(septembre 2001)

N° 2 – Religion et démocratie
(juin 2001)

N° 1 – Le XXI^e siècle a commencé...
(mars 2001)

BULLETIN D'ABONNEMENT

- 4 numéros par an -

**À retourner avec votre règlement à : France Forum
7, rue Saint-Dominique - 75007 Paris**

Je m'abonne

J'offre un abonnement à :

Nom (Mme, M.)

Prénom

Adresse

.....

Téléphone

Mel

France	➔	40 €
	➔	48 € (de soutien)
Étudiant	➔	28 € (justificatif)
Étranger	➔	44 €

(TVA : 2,10 %)

Les auteurs

Luc Cortebeek, *vice-président travailleur du conseil d'administration de l'OIT, président adjoint de la CSI, président honoraire de la CSC Belgique*

Sandrine Foulon, *rédaCTRice en chef adjointe de Liaisons sociales*

Daniel Funès de Rioja, *juriste et docteur en droit et en sciences sociales, vice-président employeur du conseil d'administration de l'OIT*

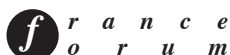
Jean-Claude Javillier, *professeur émérite de droit, président de l'Association française pour l'OIT*

Nicole Notat, *présidente de Vigeo, ex-secrétaire générale de la CFDT*

Muriel Pénicaud, *directrice générale des ressources humaines de Danone, présidente du conseil d'administration du fonds Danone Écosystème*

Yves Pozzo di Borgo, *sénateur de Paris, président de la fondation Jean Lecanuet*

Gilles de Robien, *ancien ministre, ambassadeur, représentant de la France auprès de l'OIT, président du conseil d'administration de l'OIT*



Directeur de la publication : **Charles Delamare** — Gérant : **Catherine Bruno** — Comité de rédaction : **Jean Chélini, Françoise Colin-Bertin, Jean-Marie Daillet, Charles Delamare, Raoul Delamare, Marc Foucault, Albert Kalaydjian, Jacques Mallet, Yves Pozzo di Borgo** — Secrétaire de rédaction : **Élisabeth Cazeaux** — Maquette : **Jean Plonka** — Rédaction : 7, rue Saint-Dominique 75007 Paris — Téléphone : 01 80 96 45 42 — E-mail : france.forum@free.fr — Commission paritaire : 0113 P 83488 — Impression : Roto Presse Numéris - 36-40, bd Robert-Schuman, 93190 Livry-Gargan.

*LES NORMES INTERNATIONALES
DU TRAVAIL FACE AUX DÉFIS
DE LA GLOBALISATION*

Présentation par Yves Pozzo di Borgo

Introduction par Gilles de Robien

Débat : Luc Cortebeeck, Daniel Funès de Rioja, Jean-Claude Javillier, Muriel Pénicaud

Conclusion par Nicole Notat