



Contribution du Ministère du Travail au rapport de la CNCDH sur le plan national d'action Entreprises et droits de l'Homme (mars 2019)

1. Organisation du ministère pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'homme et aux entreprises

Existe-t-il une ou plusieurs personnes spécifiquement en charge de la coordination des actions en matière d'entreprises et droits de l'homme ? Et plus particulièrement au regard de la mise en œuvre du Plan national d'action pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'homme et aux entreprises (« Principes directeurs ») ? Si oui, à quelle direction est-elle rattachée ? (Préciser le nom de la personne – ce nom ne sera pas publié). Quelles sont ses autres attributions ?

Le suivi des actions relatives aux entreprises et droits de l'homme et notamment au suivi du Plan national Entreprises et Droits de l'homme pour la mise en œuvre des « Principes directeurs » des Nations Unies sont actuellement coordonnés entre la Direction générale du travail et la Délégation européenne aux affaires européennes et internationales, direction support du Secrétariat général des ministères sociaux.

Cette approche permet de coordonner une vision partagée, prenant en compte les enjeux à la fois nationaux et internationaux du respect des droits de l'homme dans l'entreprise tels que portés au sein de l'OIT et de l'OCDE en particulier et tels qu'ils résultent des traités internationaux ratifiés par la France (Pacte international des droits civiques et politiques, Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, conventions de l'OIT, Charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe).

Le ministère collabore-t-il de manière formelle ou informelle dans le cadre de son action sur la mise en œuvre des Principes directeurs avec : d'autres ministères, des entreprises, des associations, des institutions, des syndicats, des agences etc ? Si oui, le(s)quel(s) ? Quel bilan en dressez-vous ?

Des relations régulières avec toutes ces parties prenantes s'exercent à travers la participation du ministère du travail au collège Etat du Point de contact national de l'OCDE pour la mise en œuvre

des principes directeurs de l'OCDE auprès des entreprises multinationales et au collège Etat de la Plateforme RSE rattachée au premier ministre et animée par France Stratégie. Des relations suivies sont par ailleurs entretenues avec la Représentante spéciale chargée de la bioéthique et de la responsabilité sociale des entreprises auprès du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. L'intérêt du PCN de l'OCDE est son caractère tripartite qui permet de prendre en compte les différents points de vue exprimés par l'ensemble des acteurs du travail dans le cadre des médiations entreprises à l'occasion de l'examen des circonstances spécifiques et d'enrichir ainsi la réflexion collective.

L'intérêt de la plateforme RSE est la poursuite d'une réflexion collective mêlant des approches très contrastées des problématiques en débat sur le respect des droits de l'homme au travail.

Ces cadres de travail et de réflexion permettent des échanges de points de vue variés, ce qui en fait toute la richesse et contribue à en optimiser le fonctionnement sans toutefois le bloquer.

Pourriez-vous fournir des données chiffrées relatives au paysage entrepreneurial français (secteur public et secteur privé) ?

Eléments Insee « Tableaux de l'économie française » (27 février 2018) :

La loi de modernisation de l'économie (LME) de 2008 a introduit une définition de l'entreprise et de sa taille (décret n° 2008-1354) à partir de critères économiques qui conduit à une meilleure vision du tissu productif. Approchée par la notion de groupe, cette définition est, depuis 2013, affinée par un travail de profilage pour les plus grands d'entre eux. En 2015, on dénombre alors 3,82 millions d'entreprises dans les secteurs marchands non agricoles, dont 3,70 millions correspondent à une seule unité légale indépendante.

Cette définition économique de l'entreprise révèle la forte concentration du tissu productif. Sur ces 3,82 millions d'entreprises, 287 grandes entreprises (GE) emploient 3,9 millions de salariés en équivalent temps plein (EQTP), soit 29 % du total. À l'opposé, 3,67 millions, soit 96 %, sont des microentreprises ; elles emploient 2,4 millions de salariés en EQTP (18 % du total). Par-delà ce dualisme se dessine une partition assez équilibrée de la valeur ajoutée ou de l'emploi : 5 800 entreprises de taille intermédiaire (ETI) et 140 000 petites et moyennes entreprises (PME) non microentreprises emploient respectivement 25 % et 28 % des salariés (EQTP). Le secteur le plus concentré est celui des activités financières et d'assurances : 26 grandes entreprises y emploient 74 % des salariés. Dans les secteurs non financiers, les grandes entreprises dégagent près d'un tiers de la valeur ajoutée, les ETI un quart, les deux autres catégories en réalisent le reste à parts à peu près égales. En 2015, 57 % de la valeur ajoutée est ainsi produite par près de 6 000 entreprises (GE et ETI) qui réalisent aussi 85 % des exportations.

Les ETI se distinguent des autres catégories par leur orientation vers l'industrie manufacturière et par le poids des implantations étrangères. Parmi les 2,8 millions de salariés (EQTP) de l'industrie manufacturière, 38 % sont employés par des ETI. Compte tenu de leur orientation industrielle, les ETI jouent un rôle essentiel dans le commerce extérieur, réalisant 34 % du chiffre d'affaires à l'export.

Dans les services, qu'ils soient destinés aux particuliers ou orientés vers les activités spécialisées scientifiques et techniques, la majorité des salariés travaillent dans les PME, y compris les microentreprises. Dans la construction, en dépit de la présence d'une dizaine de grandes entreprises, la surreprésentation des PME (y c. microentreprises) est encore plus forte. Les

microentreprises comptent 72 % de leurs effectifs salariés dans les activités tertiaires. Les PME hors microentreprises comptent en moyenne 27 salariés (EQTP). La majorité (54 %) ont moins de 20 salariés. Les activités exercées sont plus diversifiées que pour les autres catégories. De ce fait, leur structure d'emploi est assez proche de celle de l'ensemble. Les PME hors microentreprises sont néanmoins surreprésentées dans la construction, les industries de type traditionnel, la réparation et l'installation de machines et d'équipements.

2. Bilan de l'action du ministère en matière d'« Entreprises et droits de l'homme »

Quels sont les axes retenus par le ministère pour développer la thématique « entreprises et droits de l'homme » ?

Le ministère du travail anime la plateforme française du Global Deal (cf. développement sous la proposition d'action n°11 infra)

Quelles mesures le ministère a-t-il mis en place plus spécifiquement sur la lutte contre l'exploitation par le travail et la promotion du travail décent ?

Un Plan national en faveur de l'égalité professionnelle, contre la discrimination et le harcèlement est actuellement mis en œuvre.

Des mesures concrètes ont été prises pour protéger les travailleurs des plateformes : la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 introduit une responsabilité sociale des plateformes. Elle apporte des garanties et des droits aux travailleurs, notamment la prise en charge d'une couverture minimale en cas d'accident du travail, un droit d'accès à la formation professionnelle et en matière de droits collectifs (reconnaissance du droit d'organisation des mouvements concertés de refus de fournir leurs services et droit de constituer une organisation syndicale).

La France soutient activement l'Agenda du Travail Décent promu par l'OIT, notamment dans le cadre de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, et est directement impliquée dans plusieurs projets de coopération visant à promouvoir le travail décent. La France est le second pays à avoir ratifié le plus grand nombre de conventions de l'OIT, le dernier instrument ayant été ratifié étant le Protocole de 2014 sur le travail forcé, ratifié le 7 juin 2016¹.

Quelle est la politique du ministère pour promouvoir le Plan national d'action ? Quelles sont les déclinaisons locales de cette politique ?

Quelles mesures le ministère a-t-il mis en place pour sensibiliser et former les entreprises, syndicats et organisations patronales ainsi que tout le personnel de l'administration du ministère aux Principes directeurs et à leur application, au Plan national d'action, et d'une manière générale à la thématique « Entreprises et droits de l'homme » ?

¹ La liste complète des conventions de l'OIT ratifiées par la France peut être consultée à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102632

Au sein de la Direction générale du travail, une information sur la publication du Plan national d'action a été transmise aux différentes sous-directions.

Plus spécifiquement, quelles mesures le ministère a-t-il mis en place pour sensibiliser et former les entreprises, syndicats et organisations patronales ainsi que tout le personnel de l'administration ministère à la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, adoptée en mars 2017 ?

Au sein de la Direction générale du travail, une information sur l'adoption de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre a été transmise aux différentes sous-directions.

3. Mise en œuvre des Principes directeurs en 2017 et 2018

De nouveaux textes (lois, règlements, circulaires, directives...) pouvant contribuer à la mise en œuvre des Principes directeurs ont-ils été adoptés ou publiés au cours des années 2017 et 2018 ? Si oui, lesquels ? D'autres sont-ils en cours d'élaboration ?

- Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre ;
- Transposition de la directive sur le « reporting extra-financier » (directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes) par l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises et le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises.

Quelles difficultés votre ministère rencontre-t-il dans la mise en oeuvre des Principes directeurs ?

Pas de difficultés particulières observées.

Sur le volet « Accès aux voies de recours » des Principes directeurs

Quelles sont les interactions du ministère avec les mécanismes internationaux dotés de fonctions juridictionnelles ?

Le lien entre le ministère du travail et la Cour européenne des droits de l'homme se fait par l'intermédiaire du Ministère de l'Europe et des affaires étrangères, point de contact du gouvernement français pour l'ensemble des questions relatives aux traités internationaux ratifiés par la France et à leur application. La Direction des affaires juridiques, direction support commune aux ministères sociaux, veille à l'exécution des arrêts de la Cour en lien avec les directions métier concernées par une décision de la Cour et le MEAE.

Quels sont les échanges entre le ministère et le ministère de la Justice concernant les voies de recours ?

Quelles sont les interactions du ministère avec les mécanismes extra-judiciaires (Point de contact national de l'OCDE, Organisation internationale du travail, Comité des droits sociaux, comités onusiens) ?

Le ministère du travail est membre du Collège Etat du Point de contact national de l'OCDE et prend une part active à l'examen des circonstances spécifiques et à l'amélioration du fonctionnement du PCN.

Il veille par ailleurs, en lien avec le ministère de l'Europe et des affaires étrangères, au respect des conclusions de l'ensemble des mécanismes extra-judiciaires qui le concernent et à la mise en œuvre progressive des recommandations émises (Comité européen des droits sociaux, comités onusiens).

S'agissant de l'Organisation Internationale du Travail- OIT, le ministère du travail est chef de file, en lien avec les autres administrations concernées, pour les observations à produire par le gouvernement français et le suivi des conclusions de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; des conclusions du Comité de la liberté syndicale saisi des réclamations contre la France en violation des conventions fondamentales n°87 (liberté d'association) et 98 (droit à la négociation collective) ; des conclusions des comités tripartites ad hoc pour toute réclamation portée devant l'OIT sur l'application d'une autre convention.

La France soutient par ailleurs activement le processus interne à l'OIT consacré au renforcement du système de contrôle des normes de l'OIT (système d'interprétation ou de contrôle de l'application des conventions et recommandations de l'OIT). A l'occasion des sessions dédiées du Conseil d'administration de l'OIT, la représentation de la France apporte son soutien aux mesures visant à renforcer la transparence, l'efficacité et la sécurité juridique des procédures de contrôle prévues par la Constitution de l'OIT.

Y a-t-il des échanges spécifiques avec le Défenseur des droits concernant les réclamations individuelles qu'il peut recevoir ?

Cf. convention du 12 décembre 2016 entre le Ministère du travail et le Défenseur des Droits, ci-joint.

Y a-t-il des échanges spécifiques avec les entreprises et leurs mécanismes de réclamation interne ?

4. Prospectives

Quel type de mesure relative à la thématique « Entreprises et droits de l'homme » le ministère entend-il entreprendre pour l'année 2019 ? A quelles difficultés éventuelles votre ministère risquerait d'être confronté au cours l'année 2019 ?

Le ministère du travail entend continuer à s'impliquer activement dans la discussion normative engagée à l'OIT à la Conférence internationale du travail de juin 2018 et qui va se poursuivre en 2019 pour mettre fin au harcèlement et à la violence dans le monde du travail.

Une réunion des ministres du travail du G7 est par ailleurs organisée à Paris les 6 et 7 juin 2019 dans le cadre de la présidence française en amont de la conférence internationale du centenaire de l'OIT. Les objectifs de cette réunion ministérielle visent notamment à assurer une meilleure prise en compte des normes internationales du travail dans le système multilatéral, à promouvoir un accès universel à la protection sociale, en mobilisant l'ensemble des acteurs, y compris les entreprises, et à accompagner les conséquences de la numérisation sur l'emploi en appuyant la mise en œuvre d'un cadre entre Etats membres du G7 de nature à préserver des conditions de travail décentes pour les travailleurs sur les nouvelles formes d'emploi, en particulier celles issues de l'économie de plateforme sur laquelle une réflexion a été entreprise au niveau national pour en appréhender tous les aspects.

A été extrait du Plan national d'action un tableau de Propositions d'action distinguant « Actions en cours » et « Actions à mettre en œuvre ». Vous trouverez ci-dessous les propositions d'action identifiant spécifiquement votre ministère. La CNCDH souhaiterait obtenir des informations quant à leur mise en œuvre.

Propositions d'action n°1

- **La France incite les Etats à ratifier et appliquer les conventions, notamment fondamentales de l'OIT, en utilisant pleinement le système de supervision des normes.**

La CNCDH souhaiterait obtenir quelques exemples où la France, que ce soit sur la scène européenne ou internationale (par exemple lors de l'Examen périodique universel aux Nations unies), incite d'autres Etats à ratifier et appliquer les conventions de l'OIT.

Cette incitation est illustrée à la fois par le caractère exemplaire de la France en matière de ratification des conventions de l'OIT puisqu'elle est le deuxième Etat membre (sur 137 au total) à avoir ratifié le plus grand nombre de conventions derrière l'Espagne et par son respect des décisions des organes de contrôle de l'OIT (Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations, Comité de la liberté syndicale) qui la concernent.

Sa position de membre permanent du Conseil d'administration de l'OIT lui permet par ailleurs d'appuyer l'élaboration de l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail, en propre et/ou à l'intérieur des groupes de pays aux coordinations desquels elle participe, avec l'inscription de discussions générales ou normatives en lien avec la thématique « Entreprises et droits de l'homme » comme par exemple l'adoption par la Conférence de 2015 de la résolution sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Elle participe par ailleurs activement aux débats du Conseil d'administration qui visent à redynamiser le système de supervision des normes et lui redonner toute sa légitimité. Outre la question du règlement des différends portant sur l'interprétation des conventions sont abordées les questions relatives à l'articulation des différentes procédures et de la communication entre les différents organes du système de supervision dans son ensemble.

La France se mobilise par ailleurs dans le cadre du centenaire de l'OIT pour que l'instrument adopté à cette occasion permette non seulement de formuler un appel renouvelé à la ratification universelle des conventions fondamentales de l'OIT mais également de réaffirmer le rôle de l'Organisation dans la gouvernance mondiale.

Enfin, la France a fait de la meilleure intégration des normes internationales du travail dans le système multilatéral (y compris dans les accords de libre-échange et dans les programmes de financement) un objectif central du G7 Social.

La CNCDH souhaiterait obtenir quelques exemples où la France, que ce soit sur la scène européenne ou internationale (par exemple lors de l'Examen périodique universel aux Nations unies), incite d'autres Etats à ratifier et appliquer les conventions de l'OIT.

Cf. réponse supra.

- **Elle travaille à renforcer la prise en compte de la question du travail décent, de la sécurité au travail et des chaînes de valeur dans le cadre du G20, notamment en coopération avec la présidence allemande 2016-2017, et à poursuivre les engagements sur les PDNU pris dans le cadre du G7 en 2015, ainsi que ceux de la Conférence internationale du travail qui s'est tenue en juin 2016 et dont un des trois thèmes était « Chaînes d'approvisionnement et travail décent ».**

La CNCDH souhaiterait obtenir des informations sur les actions entreprises par la France dans ces réunions internationales et plus spécifiquement eu égard au renforcement de la prise en compte de la question du travail décent à ces occasions.

La France soutient l'appui de l'OIT à ses mandants pour la promotion et le renforcement du travail décent à travers sa contribution volontaire déclinée dans un accord de partenariat France/BIT quadriennal dont le dernier couvre la période 2015-2019 pour un montant de 11,7 M€.

Les quatre objectifs du G7 Social de la présidence française concourent tous à la promotion du travail décent : Appui à un multilatéralisme renforcé pour la prise en compte des normes sociales internationales par les institutions financières internationales ; accès aux protections sociales universelles ; accompagnement des impacts sur l'emploi de la numérisation de l'économie ; promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Actions à mettre en œuvre

- **Œuvrer en faveur d'un renforcement de la coopération entre l'OMC et l'OIT afin de permettre une meilleure intégration des normes sociales internationales pour des procédés et des méthodes de production responsables (qui visent par exemple à lutter contre le travail des enfants et le travail forcé) dans un objectif de promouvoir un terrain équitable tout en tenant compte des cadres et réglementations existants.**

Pourriez-vous préciser quelles actions sont mises en œuvre afin de renforcer la coopération entre l'OMC et l'OIT à ce sujet ?

L'objectif n°1 du G7 social, qui vise à renforcer la dimension sociale de la mondialisation à travers une meilleure cohérence d'action entre l'OIT, l'OCDE d'une part, les institutions financières internationales (FMI, OMC, Banque mondiale) de l'autre, prévoit une série de livrables actuellement en débat avec les autres Etats membres. Sans préjuger du résultat des discussions engagées à ce stade, on peut évoquer la poursuite de la promotion de l'intégration de la référence aux normes sociales internationales du travail, de pratiques responsables des entreprises et de mécanismes de règlement des conflits dans les accords commerciaux y compris les accords bilatéraux. Le développement du rôle de l'OIT en appui de l'élaboration de ces accords pourrait également être promu.

Propositions d'action n°6

Actions à mettre en œuvre

- **Former, notamment du personnel de l'Etat et de celui des collectivités locales, sur les responsabilités des entreprises vis-à-vis des droits de l'Homme et de l'environnement (écoles de commerce, écoles d'ingénieur, magistratures...)**

La CNCDH n'a à ce jour aucune information quant à ces formations. Elle souhaiterait connaître les détails de l'avancée de l'élaboration et le contenu de celles-ci, et les publics visés.

Par son instruction N°5769/SG du 17 février 2015, le Premier ministre a demandé la mise en œuvre d'un plan d'action interministériel "administration exemplaire" sur la période 2015-2020.

Chaque ministère doit élaborer un "plan ministériel d'administration exemplaire" (PMAE) pour planifier et piloter ses actions ciblant les économies d'énergie, la mobilité durable, l'économie des ressources et la réduction des déchets ainsi que la préservation de la biodiversité.

Ce PMAE concerne l'administration centrale, les services déconcentrés et les établissements publics et opérateurs de plus de 250 agents se trouvant sous la tutelle ministérielle.

Depuis 2015, les ministères sociaux sont fortement impliqués dans le développement durable et plus particulièrement en matière d'administration exemplaire et de responsabilité sociale. De plus, nos départements ministériels sont naturellement impliqués dans les thématiques afférentes à la responsabilité sociale de l'État employeur.

Les services immobiliers ont lancé en 2009 une vaste rénovation sur le site principal Duquesne. Cette démarche volontaire de management de la qualité environnementale des opérations de construction et de réhabilitation a permis de réaliser ce projet tout en respectant des cibles de performance tels que la mise en œuvre d'un chantier à faible nuisances en site occupé, la gestion optimisée de l'entretien et de la maintenance, le respect de normes de confort hygrothermique, le respect de la qualité sanitaire des espaces, le choix de matériaux labellisés, un système de poutres froides garantissant une qualité sanitaire de l'air..... Le Site Duquesne est aujourd'hui classé HQE (haute qualité environnementale).

Depuis fin 2014, le secrétariat général a lancé une réflexion pour la mise en œuvre du bilan des gaz à effet de serre sur le périmètre élargi de la réorganisation des secteurs travail/emploi et santé/sports. Une collecte des données sur les 244 sites centraux et déconcentrés (DIRECCTE et DRJSCS) est mise en place régulièrement. Les données sont ensuite exploitées pour fournir un rapport de préconisations pour chaque entité (administration centrale et service déconcentré) et font l'objet d'une présentation au comité de pilotage PMAE des ministères sociaux.

Le ministère du travail participe par ailleurs à des colloques sur la RSE. Des guides sont disponibles sur le site du ministère (ex : sur l'amélioration des conditions de travail, la prévention des risques, informations sur les risques psychosociaux...).

Label Diversité, propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les modifier le cas échéant. Cette certification délivrée par l'Afnor reconnaît et fait connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail.

Le 17 octobre 2012, le label diversité a été attribué.

Dès 2012, le gouvernement a engagé une politique volontariste pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en invitant les ministères à élaborer de nouveaux plans d'actions

permettant d'illustrer l'exemplarité de l'État en tant qu'employeur. Le plan d'actions commun aux trois ministères sociaux se décline dans 26 mesures concrètes organisées autour de six grandes thématiques qui couvrent toutes les étapes du parcours de l'agent(e) : recrutement, gestion, formation, retour de congés, promotion, mobilité. Il s'appuie sur une analyse approfondie de la situation actuelle et comporte un volet important de lutte contre les stéréotypes.

Nos services sont pleinement investis dans ces nouvelles démarches valorisant l'État employeur exemplaire.

Propositions d'action n°7

Domaine du textile/de l'habillement

- **Promouvoir la mutualisation des audits par les donneurs d'ordres, à travers le groupe de travail mis en place par le Ministère du travail avec les acteurs concernés, en coopération avec l'OIT et en lien avec les initiatives à l'étude au sein de l'OCDE et de la Commission européenne.**
- **Examiner la possibilité de soutenir le fonds «Vision Zero» suite à la déclaration d'Elmau du G7.**

La CNCDH souhaiterait connaître les suites données par la France à la déclaration d'Elmau.

Le VZF est soutenu à travers l'accord de partenariat France/BIT avec un ciblage sur les chaînes de valeur concernant la production d'huile d'olive en Tunisie, le secteur textile et la production de litchis à Madagascar.

Le ministère du travail français est représenté au sein du comité de pilotage du VZF dont le secrétariat est assuré par l'OIT

Propositions d'action n°8

- **Promouvoir le dialogue social et l'expression des salariés dans toute la chaîne de valeur comme outils de renforcement des droits de l'Homme.**

La CNCDH souhaiterait obtenir des exemples concrets visant à la mise en œuvre de cette proposition d'action.

L'action du Point de contact national tripartite de l'OCDE, dont le ministère du travail est membre au titre du collège Etat, contribue à cette promotion à travers son action de médiation associée à l'examen des circonstances spécifiques.

La France est par ailleurs pleinement impliquée au soutien de l'initiative suédoise du Global Deal qui vise à promouvoir la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et des objectifs de développement durables à travers le dialogue social comme outil régulateur de la mondialisation et à laquelle elle a adhéré: la ministre du travail anime à cet effet la plateforme française du Global Deal qui regroupe des organisations syndicales et des entreprises multinationales françaises (cf. développement sous la proposition n°11 infra).

La première étape de la réforme du droit du travail consiste par ailleurs à permettre, très rapidement, aux acteurs du dialogue social et économique d'avoir tous les leviers pour négocier des règles qui prennent mieux en compte les attentes des salariés comme les besoins des entreprises.

Pour les salariés et leurs délégués syndicaux, c'est plus de poids dans la gestion de l'entreprise et une capacité plus forte à peser sur sa stratégie, notamment sur des aspects déterminants de la vie des salariés (plan de formation, égalité hommes femmes...) et aussi sur tous les autres thèmes que l'accord déterminera.

Propositions d'action n°9

- **Poursuivre l'effort de formation notamment sur les fonctions «Achats», «Représentation du Personnel», etc**

La CNCDH souhaiterait connaître les actions qui ont été mises en œuvre à cet effet.

Les ministères sociaux ont été exemplaires en adhérant systématiquement aux supports achats interministériels afférents au fonctionnement courant (convention UGAP papier et consommables informatiques dès 2009, convention UGAP d'acquisition de véhicule et marché d'entretien des flottes automobiles en décembre 2012...).

Dans le cadre des circulaires interministérielles de gestion des flottes automobiles, les gestionnaires de parcs ont été particulièrement exemplaires en réduisant le nombre de véhicule à hauteur de - 21% alors que l'objectif interministériel était fixé à -15%.

En 2013, les services acheteurs de nos ministères ont été les plus exemplaires dans l'acquisition de motorisation hybride ou électrique. En effet, la mission interministérielle parc automobile (MIPA) a évalué les résultats obtenus des ministères. Les ministères sociaux ont non seulement respecté mais également dépassé l'objectif interministériel de 25 % des achats en totalisant : 59 % des achats pour les services relevant des secteurs Santé et Sports et 56 % des achats pour les services relevant du secteur travail.

Les services acheteurs sont également exemplaires dans leurs pratiques achats. Le Service des achats de l'État a fixé un objectif de performance sur les clauses environnementales : 15 % des marchés supérieurs à 90 K€ comportant au moins une disposition environnementale. Lors de la présentation des résultats 2012-2013 à la réunion des correspondant performance achat du 5 février 2015, les ministères sociaux enregistraient la plus forte progression en passant de 6,9 % en 2012 à 16,8 % en 2013.

Sur la fonction « Représentation du Personnel » : voir réponse sur le financement et la formations des organisations (sous proposition d'action n°12).

Propositions d'action n°11

- **Inciter à généraliser et à renforcer le dispositif des Accords-Cadres internationaux incluant un certain nombre de critères en matière de respect des droits de l'Homme, des mesures garantissant un suivi régulier de leur mise en œuvre effective et un mécanisme d'évaluation ex-post.**

La CNCDH souhaiterait connaître les actions qui ont été mises en œuvre à cet effet.

Lancé en septembre 2016 en Suède par le Premier ministre, Stefan Löfven, le "Global Deal" est une initiative internationale pour le dialogue social. Le 17 novembre 2017, la France a annoncé son adhésion au « Global deal » lors du Sommet social de Göteborg (Suède).

Le « Global Deal » est totalement cohérent avec la vision portée par la France d'une mondialisation mieux régulée. La mondialisation est porteuse de nombreuses opportunités pour tous les pays, pour les travailleurs et l'ensemble des entreprises, mais elle ne peut pas seulement profiter à une minorité et participer au creusement des inégalités.

Dans de trop nombreux pays, les travailleurs sont privés de leurs droits les plus fondamentaux. Le "Global deal" est une réponse concrète pour une mondialisation plus juste et qui profite à tous. Il propose un nouveau compromis entre travail et capital pour conjuguer performance des entreprises et développement des droits humains : créer les bonnes conditions pour un travail décent permettra de réduire les inégalités dans et entre les pays ; garantir les droits des travailleurs, participer à créer un environnement de travail international positif ; encourager la qualité des emplois tendra à plus d'égalité. Aujourd'hui, 60 partenaires sont unis pour lutter contre les inégalités au niveau mondial : États, organisations syndicales, entreprises et organisations internationales.

Jeudi 21 décembre 2017, Muriel Pénicaud a lancé l'initiative, en présence des partenaires sociaux et des entreprises, nationaux et internationaux et présenté la plateforme française, une première mondiale. La plateforme française sur le dialogue social international rassemble une communauté d'acteurs faisant confiance au dialogue social comme outil régulateur de la mondialisation.

La plateforme est conçue comme :

- › un lieu de veille des pratiques innovantes du dialogue social, notamment international,
- › un lieu d'analyse des pratiques, avec la mobilisation du monde académique et l'expertise des organisations internationales,
- › un lieu d'échanges sur la diversité des pratiques, des expériences et leur valeur ajoutée entre les partenaires.

En février 2019, le Global Deal France regroupe 21 entreprises, 4 organisations de salariés et 3 organisations internationales, dans sa plateforme nationale.

Les 4 champs qui font l'objet de groupes de travail au 1er semestre 2019 visent à :

1. Renforcer la justice sociale par une meilleure intégration des normes internationales du travail dans le multilatéralisme, via le dialogue social transnational
2. Soutenir l'accès universel à des protections sociales
3. Accompagner les transformations numériques et leur impact sur l'avenir du travail
4. Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Propositions d'action n°12

- **Assurer les moyens nécessaires au fonctionnement des instances représentatives du personnel (IRP) pour qu'elles puissent garantir le respect des droits de l'Homme.**

La CNCDH souhaiterait obtenir des exemples concrets visant à la mise en œuvre de cette proposition d'action.

La législation française encadre le financement du dialogue social.

Les réformes du financement des partenaires sociaux issues de la loi du 5 mars 2014 et de la loi du 8 août 2016 s'inscrivent dans le mouvement de renforcement de la démocratie sociale porté par la loi du 20 août 2008. Elles permettent davantage de transparence quant au financement des partenaires sociaux, afin d'éviter toute confusion entre ce financement et celui des politiques publiques dont les partenaires sociaux ont la charge.

Ainsi, un fonds paritaire national a été créé sous la forme d'une association le 7 mars 2015. Concrètement, l'Association de Gestion du Fonds Paritaire National centralise les financements consacrés par l'État et les entreprises et les répartit auprès des organisations syndicales et patronales selon des règles précises définies par décret, qui dépendent du type de mission financée. L'AGFPN s'assure de la bonne utilisation des fonds alloués aux organisations par le biais du rapport public annuel que chacune doit transmettre au Fonds.

Ce Fonds pour le financement du dialogue social a été créé pour contribuer au financement des organisations syndicales et patronales, en complément des adhésions et des cotisations. Il est financé par une contribution des entreprises (de 0.016% de leur masse salariale) et d'une subvention importante de l'Etat.

Les Partenaires sociaux participent à plusieurs titres à la conception et la gestion de politiques publiques qui concernent tous les salariés et les entreprises de ce pays, au-delà de leurs propres adhérents. Ce Fonds, en donnant au dialogue social les moyens financiers de vivre, est une reconnaissance de leur rôle dans ces politiques, dont le respect des droits de l'homme fait partie.

Le Fonds permet de financer, en outre, les missions, menées par les Partenaires sociaux eux-mêmes ou en association avec l'État, liées à la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ou des adhérents à une organisation syndicale de salariés amenés à intervenir en faveur des salariés, définie aux articles L. 2145-1 et suivants, notamment l'indemnisation des salariés bénéficiant de congés de formation, l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales, leur information au titre des politiques mentionnées aux 1° et 2° du présent article ainsi que des formations communes mentionnées à l'article L. 2212-1 (loi du 8 août 2016).

Aujourd'hui, la France est l'un des seuls pays à avoir une représentation de ses salariés dans quatre institutions représentatives du personnel (IRP). Pour simplifier, on dit que les délégués du personnel (DP) « présentent les réclamations individuelles ou collectives », que les comités d'entreprises (CE) « débattent et gèrent » et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) « protègent ». Quant aux délégués syndicaux (DS), ils « négocient ».

Le périmètre de ces quatre instances, bien que défini par la loi, concerne des sujets qui se chevauchent : un changement de site, par exemple, a des implications économiques relevant de la compétence du CE aussi bien qu'une incidence sur la sécurité et le bien-être au travail des salariés, prérogatives du CHSCT. L'objectif du programme de rénovation sociale est de mettre en place une délégation unique du personnel, pour un dialogue social plus efficace dans l'entreprise.

La loi a déjà assoupli ce cloisonnement. Depuis 1993, dans les entreprises de moins de 200 salariés, les DP peuvent se voir confier des attributions du CE. Depuis 2015, dans les entreprises de 300 salariés ou plus, un accord majoritaire d'entreprise peut prévoir le regroupement des DP, du CE et/ou CHSCT.

Par ailleurs, un observatoire de la négociation apportera des informations sur la progression de la négociation, des élus et des délégués syndicaux est créé et suivra également les pratiques de discrimination syndicale.

Propositions d'action n°16

- **Veiller à l'application des normes fondamentales du travail en France et soutenir leur application universelle en incitant à la mise en place, au sein de l'OIT, de mécanismes plus contraignants pour les Etats.**

La CNCDH souhaiterait obtenir des informations sur les positions prises par la France au sein des réunions internationales visant à l'incitation d'une mise en place de mécanismes plus contraignants pour les Etats au sein de l'OIT.

La démarche actuellement entreprise au sein de l'OIT et soutenue par la France vise à rénover le système de supervision des normes pour assurer la légitimité des mécanismes de contrôle existants notamment en sécurisant l'interprétation des normes, comme le prévoit la Constitution de l'OIT. La France a ainsi soutenu que des consultations soient menées avec les mandants tripartites de l'Organisation afin de garantir la transparence, l'efficacité et la sécurité juridique des interprétations formulées par les organes de contrôle de l'OIT.

L'objectif partagé par de nombreux mandants est en effet d'améliorer la crédibilité du système de supervision des normes pour préserver l'ensemble du système normatif international du travail et pas seulement les huit conventions fondamentales dont le respect s'impose aux Etats membres qu'ils les aient ratifiées ou pas.

C'est à travers le soutien qu'il apporte aux projets de coopération technique du BIT dans le cadre de l'accord de partenariat France/BIT que le ministère du travail contribue le mieux au respect par l'ensemble des Etats membres des principes et droits fondamentaux au travail.

Les projets de coopération technique sont conçus pour aider les mandants (pays, employeurs et travailleurs) en identifiant les besoins et en renforçant les capacités locales pour mettre les principes en pratique.

L'accord de partenariat France/BIT vient en particulier au soutien de la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants et de la mise en œuvre des socles de protection sociale.

- **Appuyer en particulier les réflexions engagées autour de la cohérence sociale des politiques économiques, financières et commerciales qui devraient conduire à renforcer le poids et l'autorité de l'OIT dans le concert des institutions du système multilatéral ainsi qu'à instaurer des formes de conditionnalité sociale.**

La CNCDH souhaiterait obtenir des informations sur les déclarations prises par la France à cet égard.

La France plaide pour une meilleure prise en compte des normes internationales du travail et notamment des instruments de l'OIT dans le multilatéralisme, aussi bien pour compléter l'action des institutions financières internationales que les accords de libre-échanges. C'est l'un des objectifs poursuivis dans le cadre de sa présidence française du G7.

À cet égard, la réforme du système des Nations Unies pour le développement renforce d'un point de vue opérationnel l'intégration des organes, fonds et programmes des Nations Unies sur le terrain. Il paraît opportun et nécessaire de compléter cette réforme en favorisant la cohérence des politiques mises en œuvre par les institutions spécialisées des Nations Unies, y compris l'OIT et celles issues de Bretton Woods – le FMI, la Banque Mondiale, mais également par l'OMC et l'OCDE, afin d'éviter qu'elles n'entravent leurs activités respectives. À l'inverse, ces institutions travailleraient conjointement à la réalisation de leur objectif commun de paix et de prospérité.

De plus, le centenaire de l'OIT, qui aura lieu en juin 2019, sera marqué par l'adoption d'un instrument du centenaire visant à réaffirmer le rôle de l'Organisation dans la gouvernance mondiale. La France a contribué par son action au sein du Conseil d'administration de l'OIT à l'inscription de cet instrument à l'ordre du jour de la conférence du centenaire et se mobilise pour qu'à l'occasion de son centenaire, l'OIT puisse réaffirmer la pertinence de son mandat et sa structure unique dans la gouvernance mondiale.

Propositions d'action n°17

Actions à mettre en œuvre

- **Encourager le développement des mécanismes de réclamation au sein des entreprises, selon les points clés de mise en œuvre suivants :**
 - mise en place de mécanismes de dialogue, de concertation et de réclamation à destination des personnes s'estimant lésées
 - information sur l'existence de ces mécanismes
 - le cas échéant, traitement dans les plus brefs délais des réclamations
 - rendre compte de la mise en œuvre et/ou des résultats de ces mécanismes vis-à-vis des parties prenantes.

La CNCDH souhaiterait obtenir des informations sur les déclarations prises par la France à cet égard.

Cette action ne relève pas de la compétence du ministère du travail.