

Système des préférences généralisées (SPG)

Bruxelles, le 3 mars 2021 | IndustriAll 120/2021

Les syndicats réclament une révision du SPG qui protège les droits des travailleurs

La base légale actuelle du SPG qui est le règlement du Conseil (UE) 978/2012, expire fin 2023. La Commission européenne mène, pour cette raison, une réflexion sur la configuration du système des préférences généralisées après 2023. En vue du projet de proposition attendu au printemps 2021, industriAll Europe formule des revendications syndicales claires qui visent à améliorer le système actuel ainsi que les conditions de vie et de travail des travailleurs dans le monde.

Introduction

L'objectif du SPG de l'UE est de soutenir les pays en développement dans leur lutte contre la pauvreté en créant des emplois dans le respect des droits des travailleurs et des droits de l'homme. Le SPG vise à atteindre cet objectif en **supprimant les droits de douane sur l'importation** de produits en provenance de ces pays en développement dans l'UE.

L'UE propose actuellement trois schémas :

1. **Un SPG général** - pays à faible revenu ou à revenu moyen inférieur : suppression partielle ou totale des droits de douane sur deux-tiers des lignes tarifaires.
2. **GSP+** - pays vulnérables à revenu inférieur ou à revenu moyen inférieur qui appliquent **27 conventions internationales** relatives aux droits de l'homme, aux droits des travailleurs, à la protection de l'environnement et à la bonne gouvernance : réduction des droits de douane à 0 % en tant que mesures spéciales d'incitation pour le développement durable et la bonne gouvernance.
3. **TSA (tout sauf les armes)** – pour les pays les moins avancés : arrangements spéciaux qui octroient un accès en franchise et sans contingent pour tous les produits à l'exception des armes et des munitions.

Rapport sur le SPG (2018 – 2019)

Le [Rapport sur le SPG \(2018-2019\)](#) le plus récent indique que le système a une **incidence positive** : les importations des bénéficiaires du SPG ont dans l'ensemble augmenté de 13,3 %, et un certain nombre de pays ont quitté le système en ayant signé des accords bilatéraux préférentiels avec l'UE ou en ayant maintenu un statut économique plus élevé. Fin 2019, le SPG comptait 71 bénéficiaires, soit 11 de moins que dans le dernier rapport. Le rapport souligne également que la pression des acheteurs européens qui exigent des chaînes d'approvisionnement responsables a poussé des pays tels que le Pakistan, le Bangladesh, Myanmar et le Sri Lanka à être « **prêts à se conformer aux normes internationales** » dans le domaine des réformes du droit du travail et de la santé et de la sécurité au travail. De plus, le rapport précise que les pays bénéficiaires du GSP+ ont non seulement progressé dans l'application des 27 conventions internationales nécessaires, mais qu'ils ont aussi tous signé **l'Accord de Paris**.

Même si ces éléments sont positifs, de sérieuses inquiétudes subsistent quant au respect des droits fondamentaux de l'homme et des travailleurs au **Bangladesh, Cambodge et Myanmar**, qui selon la Commission, ne sont « *pas disposés à examiner et à résoudre les situations préoccupantes* ». Cette situation est extrêmement inquiétante. Même si la Commission essaie de résoudre le problème en renforçant la coopération, et dans le cas du Cambodge, en lançant la procédure de retrait temporaire des préférences tarifaires, les syndicats continuent de réclamer **plus d'efforts pour lutter contre ces injustices** afin de garantir le respect total des droits fondamentaux de ces travailleurs.

Obstacles et enjeux

Nous encourageons la Commission européenne et les autres parties prenante de l'UE à entreprendre une **révision ambitieuse** du SPG. Les obstacles aux capacités, tels que ceux signalés au Pakistan, doivent être surmontés, et l'UE doit être prête à aider les pays bénéficiaires du SPG à dédier suffisamment de fonds pour atteindre différents objectifs, par ex. ceux définis dans l'Accord de Paris. Une **cohérence de la politique de l'UE** dans les différents domaines politiques est cruciale.

Il est évident que les **sanctions** sont liées à des sensibilités et des enjeux, et il est nécessaire d'avoir un accord sur la manière de les mettre en œuvre efficacement. En d'autres mots, l'UE doit trouver comment recourir de manière efficace à des sanctions sans punir un grand nombre de travailleurs pauvres.

La situation économique des pays en développement peut évoluer, un accord est donc nécessaire lorsqu'un pays quitte le SPG. Le suivi des droits des travailleurs doit par exemple se poursuivre lorsqu'un pays signe un accord de libre-échange.

Le SPG ne doit pas non plus contribuer à créer des conditions de concurrence inéquitables, notamment en ce qui concerne les coûts de production. Au contraire, le SPG doit servir à **empêcher un nivellement vers le bas** des salaires. En outre, le renforcement des objectifs de durabilité des bénéficiaires du SPG devrait être considéré comme une possibilité d'avoir des conditions de concurrence mondiale égales puisque les producteurs de l'UE sont déjà confrontés aux objectifs élevés de l'UE, ce qui requiert des investissements impliquant des coûts de production plus importants.

Opportunités d'une approche coordonnée de l'UE

Une révision ambitieuse du SPG, via une **coordination** constructive **entre tous les décideurs de l'UE et la contribution des partenaires sociaux de l'UE**, est une réelle opportunité d'établir une approche claire et juste de l'UE en ce qui concerne les échanges commerciaux avec des pays en développement. Les syndicats saluent la création par la Commission européenne du poste de « **Chef de l'application des règles commerciales** » et espèrent que c'est le signe que la Commission va renforcer ses efforts pour garantir des échanges commerciaux internationaux équitables.

Il convient d'améliorer la coordination entre le SPG et les autres stratégies de l'UE. La Commission européenne propose par exemple cette année (2021) une législation sur un **devoir de vigilance obligatoire**, les départements de la Commission concernés (DG Trade et DG JUST) devraient travailler ensemble pour garantir une coordination totale de la politique de l'UE. Intégrer les demandes de devoir de vigilance dans la révision du SPG **augmenterait la pression sur les bénéficiaires** pour qu'ils respectent les normes internationales concernant les droits des travailleurs, tout en **augmentant la responsabilité des entreprises de l'UE** de respecter les droits des travailleurs dans leurs chaînes d'approvisionnement.

La révision du SPG pourrait être un outil fondamental dans **l'amélioration des conditions de travail de tous les travailleurs**, et les syndicats maintiennent que les droits des travailleurs sont des droits de l'homme. La révision pourrait être un excellent encouragement pour les bénéficiaires du SPG à appliquer pleinement **l'Accord de Paris**, et cela devrait être une exigence pour tous les bénéficiaires. La révision est également l'opportunité de réévaluer le régime et de s'assurer qu'il est **équitable à la fois pour les pays en développement et pour les producteurs de l'UE** dans les secteurs les plus vulnérables dans l'UE (par ex. secteurs THCC).

Révision du SPG : une chance d'opérer un changement

IndustriAll Europe estime que la révision du SPG offre l'opportunité d'établir une approche améliorée et équilibrée qui aide les pays en développement à éradiquer la pauvreté en créant des emplois dans le respect des normes internationales, **sans avoir un impact préjudiciable sur les industries de l'UE et les emplois européens** (par ex. en garantissant que les zones franches industrielles d'exportation sont pleinement couvertes par les règles).

Les syndicats européens réclament une révision qui couvre les points essentiels soulevés dans la [Résolution du Parlement européen \(2019\)](#) sur la **transparence, les sanctions, le suivi de l'application des conventions des droits de l'homme et des travailleurs ainsi que les normes environnementales**.

Transparence

La réussite du SPG passe par **davantage de transparence**. Tous les décideurs politiques de l'UE (à savoir le Parlement européen et la Commission européenne) ainsi que les parties prenantes concernées (dont les syndicats) devraient être inclus dans le suivi, les procédures d'enquête et les processus de retrait. De plus, donner aux parties prenantes accès à des documents majeurs tels que les évaluations, les tableaux de bord et les rapports n'améliorerait pas seulement le processus de suivi, mais inciterait aussi les bénéficiaires du SPG à respecter leurs obligations. La fréquence actuelle de publication du rapport sur le SPG fixée à tous les 2 ans est insuffisante, et les informations contenues dans le rapport ne sont pas suffisamment détaillées pour les parties prenantes concernées. Une transparence totale est également nécessaire concernant les **plaintes**, notamment en raison de la question sensible des sanctions.

Sanctions

Le recours à des sanctions est de toute évidence un sujet sensible, et bien que cela puisse être nécessaire pour initier un réel changement dans le domaine des droits de l'homme et des normes du travail, il est essentiel de **créer une base équilibrée** qui doit être à la fois **rapide et ciblée** avec l'objectif de mener à des améliorations dans le domaine spécifique (relatif à l'environnement ou au travail). Il faut tirer les leçons des sanctions passées, comme celles contre le Cambodge sous le régime TSA, mais aussi examiner les systèmes non-européens tels que les dispositions de l'accord entre les Etats-Unis, le Mexique et le Canada (USMCA) sur les sanctions relatives aux entreprises.

Suivi

En tant que syndicats, nous restons extrêmement vigilants concernant les droits des travailleurs et des syndicats dans les pays bénéficiaires du SPG. Les rapports du **Myanmar** et du **Bangladesh** où des travailleurs ont été licenciés, emprisonnés et blacklistés en raison de leur appartenance à un syndicat (même si le Bangladesh a réformé sa législation qui facilite désormais la syndicalisation) sont tout particulièrement inquiétants, et la situation des travailleurs doit être améliorée immédiatement. Le suivi est crucial pour établir si les droits des travailleurs sont respectés, et des **systèmes d'inspection officiels** doivent être mis en place dans chaque pays bénéficiaire du SPG en étant dotés des capacités nécessaires et protégés de toute corruption ou coercion. Les parties prenantes majeures, dont les syndicats, peuvent jouer un rôle fondamental à ce niveau et devraient avoir un rôle formel dans le suivi, y compris dans le **dépôt de pétitions**.

La proposition devrait refléter la richesse de l'expérience de la société civile et des partenaires sociaux et devrait inclure les preuves fournies précédemment par ces parties prenantes via des consultations et des forums du SPG. De manière plus spécifique, les **syndicats devraient avoir un rôle plus formel** avec la possibilité de déposer des plaintes officielles sans devoir passer par l'OIT. Cela garantirait que les travailleurs et les syndicats disposent d'un processus pour comprendre de quelle manière leurs inquiétudes sont traitées.

Les revendications d'industriAll Europe

IndustriAll Europe réclame un système plus structuré et plus transparent et une cohérence totale de la politique de l'UE. En tant que syndicats, nous insistons sur le fait que les droits des travailleurs sont des droits de l'homme et qu'ils doivent être protégés. Nous croyons aussi que les syndicats peuvent jouer un rôle véritablement unique et utile et nous demandons à ce qu'ils soient davantage impliqués.

Nous réclamons concrètement concernant la révision du SPG :

1. Un **système plus structuré et plus transparent** et une **cohérence** totale **de la politique de l'UE**
2. Une liste **révisée des Conventions internationales** à ratifier par les bénéficiaires du SPG et du régime TSA, y compris **l'Accord de Paris**.
3. L'inclusion totale des droits de l'homme qui incluent les **droits des travailleurs**.
4. Une attention accrue aux **droits liés au genre** et à la situation des femmes en raison du grand nombre de femmes travaillant dans les secteurs concernés par le SPG (par ex. textiles).
5. Une **transparence accrue** dans le suivi des procédures d'enquêtes et les processus de retrait.
6. La **capacité de conférer à ceux** qui veulent apporter des améliorations une plus grande influence.
7. Un **accès amélioré des parties prenantes** (par ex. syndicats) aux évaluations, tableaux de bord et plaintes.
8. Une **procédure de dépôt de plaintes améliorée**, avec la possibilité pour les syndicats de déposer des plaintes concernant les droits de l'homme et les normes du travail de manière individuelle, et pas uniquement par le biais de l'OIT.
9. Un **soutien renforcé pour inspections du travail** qui doivent avoir lieu d'une manière ouverte et équitable, avec l'assistance des responsables des délégations de l'UE, si nécessaire.
10. Une **base équilibrée pour des sanctions** qui doivent être à la fois rapides et ciblées avec un objectif d'améliorations dans le domaine spécifique (relatif à l'environnement ou au travail).
11. Une assistance renforcée pour permettre aux bénéficiaires du SPG de **s'améliorer dans les domaines nécessaires**.

12. Des **dispositions mises à jour en matière de classification des produits** qui lient la classification et le retrait des produits des bénéficiaires pour le marché de l'UE au respect de certaines conditions en matière de commerce équitable et de libre-échange.
13. Une **révision des mesures de protection** pour garantir la protection du commerce équitable face aux importations de masse produites en violant les droits des travailleurs.

Pour finir, il faut comprendre que le SPG n'est **pas qu'une question de commerce**. Une plus grande attention doit être accordée à ce régime, et nous appelons tous les décideurs politiques de l'UE concernés à examiner le rôle qu'ils peuvent jouer dans le SPG. Nous demandons par exemple que le SPG soit un point permanent à l'ordre du jour des groupes des délégations du Parlement européen pour les pays bénéficiaires du SPG.

Conclusion

Le SPG pourrait avoir un impact réel dans l'amélioration des conditions de vie dans certains des pays les plus pauvres du monde, soit par l'adhésion aux droits fondamentaux de l'homme, soit en renforçant les normes environnementales et de durabilité. Toutefois, le système révisé doit être plus structuré et plus transparent, et la Commission européenne doit inclure la société civile et les syndicats qui pourraient contribuer à créer un réel impact positif sur les travailleurs dans le monde. Les droits de l'homme internationaux, et en conséquent les droits des travailleurs, sont pour tous les travailleurs, et une approche coordonnée révisée de l'UE est nécessaire pour aider les plus vulnérables.