



CONVENTION DANONE / U.I.T.A.

sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et le stress

Les problématiques de santé, sécurité, conditions de travail et stress ont été le sujet majeur du C.I.C. de 2009. A cette occasion, le président de Danone a demandé l'ouverture de négociations sur ces thèmes pour conclure une convention avec l'U.I.T.A.

L'U.I.T.A. et Danone reprennent à leur compte, pour ce qui les concerne, les principes énoncés dans la Déclaration de Séoul du 29 juin 2008 sur la sécurité et la santé au travail et ceux édictés dans les conventions du B.I.T. qui traitent de ces thèmes.

Dans ce cadre, il convient que la direction de chaque société de Danone définisse, mette en application et réexamine périodiquement une politique cohérente en matière de sécurité, de santé et d'environnement de travail des salariés, en concertation avec les organisations syndicales et / ou les instances de représentation des salariés. Cette politique a pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, et ce en réduisant au maximum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est réalisable.

Par la présente convention, Danone s'engage à appliquer les articles des conventions, recommandations et protocoles du B.I.T. cités en référence dans les pays dans lesquels Danone est implanté.

1- Principes généraux communs

La protection de la santé au travail, la sécurité et les conditions de travail, la prévention du stress au travail sont des problématiques complexes et étroitement liées dont les causes de détérioration peuvent être multifactorielles. Plusieurs mesures à mettre en œuvre sont communes aux quatre thèmes de la présente convention.

Les parties signataires rappellent que la prévention des risques doit se faire le plus en amont possible dans la mise en œuvre des projets (dès la définition du cahier des charges) et dans les processus d'achat (de matériel, d'équipements...) en concertation avec les organisations syndicales et / ou les instances de représentation des salariés et les salariés intéressés par ces différents projets.

Conditions de réussite d'un accord sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et le stress

Au niveau de chaque société de Danone et pour chacune des parties prenantes, il est important de prendre en compte les conditions de réussite d'un accord sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et le stress :

- Les démarches sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et le stress demandent de la persévérance et de la cohérence, et elles nécessitent de s'inscrire dans la durée pour porter leurs fruits ;
- La concertation entre la direction et les organisations syndicales et / ou les instances de représentation des salariés est obligatoire ;
- Les démarches ne doivent pas opposer les actions sur les équipements (qualité et fiabilité) et les actions sur les comportements tant du management que des salariés, mais ces démarches doivent se compléter ;
- Les démarches ne doivent pas être sources de bureaucratie qui peuvent engendrer un stress supplémentaire, mais elles doivent mettre en œuvre ce qui est nécessaire en termes de supports appropriés aussi faciles à exécuter qu'à comprendre.

Consultation et participation des salariés

L'U.I.T.A. et Danone insistent sur la nécessité d'associer les organisations syndicales et / ou les instances de représentation des salariés dans toutes les étapes de réflexion et d'action dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. En outre, les parties conviennent de l'importance de recourir, en accord entre syndicat et direction, à des spécialistes (médecins, ergonomes...) pour des conseils portant sur des problèmes particuliers de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'U.I.T.A. et Danone encouragent les organisations syndicales et les directions des filiales et des sites à engager au niveau national et / ou local des négociations en vue de la conclusion d'accords sur les questions de santé et de sécurité au travail et à réviser régulièrement ceux qui existent déjà.

Les parties signataires s'engagent à promouvoir sur tous les sites une concertation sociale spécifique sur les questions de santé, sécurité, conditions de travail et stress avec les organisations syndicales et / ou les instances de représentation des salariés, et à encourager les démarches participatives associant les salariés à ces questions.

Engagements de Danone

Les engagements de Danone sont développés dans le corps du texte de la présente convention. Danone s'engage particulièrement sur les principes suivants :

- La définition d'une politique, l'engagement de la direction et l'attitude exemplaire de la hiérarchie quel que soit son niveau ;
- La mise en place d'une coordination spécifique à la sécurité, la santé et les conditions de travail pour chaque site (y compris les sièges), qu'elle soit animée à partir du site lui-même, de la société, du pays ou de la zone ;
- L'évaluation, l'élimination ou la réduction des risques à la source, et à défaut la mise en œuvre d'une protection collective ou individuelle prise en charge par l'entreprise ;
- La concertation avec les organisations syndicales et / ou les instances de représentation des salariés ;
- L'information appropriée aux salariés concernant les mesures prises par la direction pour garantir la santé et la sécurité ;
- L'association et la participation des salariés aux actions de sécurité et de santé au travail ;
- La formation du personnel et de ses représentants.

Droits et devoirs des salariés

En parallèle des actions à l'initiative du management, chaque salarié doit aussi prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des personnes concernées du fait de ses actes au travail. Cela se traduit notamment par :

- Le droit de se retirer de son poste en cas de situation de risque pour sa santé et sa sécurité et le devoir de contribuer à la recherche d'une solution ;
- Le respect des instructions et des procédures de sécurité et de santé ;
- La participation aux activités de formation et de sensibilisation organisées en matière de sécurité et de santé ;
- La coopération avec sa hiérarchie sur les mesures relatives à sa sécurité et à sa santé au travail.

2- Santé au travail

Principes

Nul ne doit être discriminé du fait de son état de santé.

Les sociétés de Danone doivent s'assurer qu'à l'occasion du travail, la santé des salariés de Danone et des salariés intérimaires et sous-traitants n'est pas mise en danger (produits chimiques, produits toxiques, bruit, chaleur, air ambiant, humidité, port de charges, travail répétitif...).

Danone considère que sa mission santé doit se traduire en premier lieu par des actions pour ses salariés. Dans ce cadre, Danone a pris plusieurs initiatives (Health@Work; Dan'Cares) : Les actions Health@Work sont destinées à informer et à sensibiliser les salariés de Danone sur l'amélioration de la santé par les habitudes alimentaires et l'activité physique. De même, le plan d'action Dan'Cares doit permettre aux salariés de Danone d'accéder à une couverture médicale minimale en s'assurant en priorité que les besoins fondamentaux (hospitalisation, maternité, consultations médicales) soient pris en charge par les systèmes locaux et / ou par une assurance cofinancée par les sociétés de Danone et ses salariés, à des niveaux de coût pour le salarié, de qualité et d'accessibilité aux soins qui soient au-dessus ou a minima au même niveau que ceux des groupes internationaux implantés localement.

L'application du plan d'action Dan'Cares pourra faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales et / ou les instances de représentation du personnel. En fonction de la législation locale, dès lors qu'une cotisation est demandée aux salariés, la mise en place de plans de couverture maladie fera l'objet d'une négociation.

Dans la totalité des sociétés de Danone, les salariés bénéficient d'une assurance invalidité et décès.

Moyens

Limitation des risques d'exposition aux risques

Danone s'engage à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour limiter l'exposition aux risques suivants : utilisation de produits chimiques, exposition aux vibrations et au bruit, pollution de l'air, travaux répétitifs, maniement de charges lourdes...

La surveillance médicale systématique

Dans toutes ses sociétés, Danone s'engage à organiser une surveillance de la santé au travail de ses salariés qui peut être assurée par les services de santé mis en place par la législation nationale. Cette surveillance devra comporter un examen médical préalable au recrutement et des examens périodiques n'entraînant aucune dépense pour le salarié concerné. La surveillance de la santé des salariés en relation avec le travail ne doit entraîner pour ceux-là aucune perte de gain et avoir lieu autant que possible pendant les heures de travail. Ces visites seront réalisées par un

médecin dont les compétences sont reconnues (généralement par un diplôme), et dont le jugement est indépendant de l'entreprise.

Danone veillera à ce qu'une clause reprenant ces principes soit incluse dans les contrats conclus avec les sociétés de personnel intérimaire ou de sous-traitance intervenant dans les sites de Danone.

Les services de santé de Danone ou les services externes travaillent en liaison avec les autres spécialistes de l'entreprise lorsque le suivi et la protection de la santé des salariés nécessitent des actions pluridisciplinaires.

L'organisation en cas de problème de santé ponctuel, d'incendie, d'explosion

Des moyens de secours et de premiers soins d'urgence en cas d'accident, de maladie professionnelle, d'intoxication ou d'indisposition seront mis en place dans tous les lieux de travail. Il sera apporté une attention particulière à l'organisation de ces secours en cas de travail en équipe et en cas de travail de nuit ou pendant les jours fériés.

En matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, les sociétés de Danone doivent prendre les mesures nécessaires adaptées à la nature des activités et à la taille du site, compte tenu des autres personnes présentes sur le site. Les sociétés de Danone doivent organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs.

En cas de danger grave, immédiat pour sa propre sécurité et / ou celle d'autres personnes, et qui ne peut être évité, le salarié doit immédiatement alerter son hiérarchique. En cas d'impossibilité de prendre contact avec le supérieur hiérarchique compétent, sans toutefois que cela retarde les mesures à prendre, le salarié doit pouvoir prendre les mesures appropriées, en fonction de ses connaissances et des moyens techniques, pour éviter les conséquences d'un tel danger, qui peuvent aller jusqu'au retrait de son poste de travail ou d'une zone dangereuse.

Le salarié ne peut être obligé de reprendre son poste tant que les actions correctives n'ont pas été mises en œuvre et il ne doit pas subir les conséquences de l'exercice de son droit de retrait lorsque celui-là est justifié.

Maladies professionnelles

Les sociétés de Danone déclareront aux autorités compétentes ou organismes d'assurance les maladies professionnelles et les cas de maladie dont l'origine professionnelle est soupçonnée. Les mesures à prendre seront étudiées pour éviter ces maladies dans la mesure du possible, en liaison avec le médecin du travail, les organisations syndicales et / ou les représentants du personnel et les salariés.

Lorsqu'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est reconnu apte à reprendre son travail (avec ou sans restrictions) par un médecin, Danone devra lui proposer un poste aussi comparable que possible en termes de contenu de travail et de niveau de salaire à celui occupé auparavant. Dans le cas où cela serait impossible, la direction devra tout mettre en œuvre pour reclasser ce

salarié dans les meilleures conditions, soit au sein d'une société de Danone, soit à l'extérieur.

3- Sécurité

Principes

Dans les sites dont Danone a la responsabilité, il appartient aux directions locales de mettre en œuvre toutes les mesures afin que la sécurité de toutes les personnes présentes soit assurée, que ce soit celle des salariés de Danone, des intérimaires, des sous-traitants ou des visiteurs. A l'extérieur de ses sites, Danone doit mettre à la disposition de ses salariés et des intérimaires sous son management les moyens de sécurité nécessaires (équipements et protections individuelles, formation, matériels, véhicules, modes opératoires...). Vis-à-vis des sous-traitants intervenant régulièrement pour les sociétés du Groupe, Danone veille à développer leur culture sécurité au travail, notamment en diffusant ses standards et en associant les salariés des entreprises sous-traitantes aux actions de formation sur la sécurité.

La sécurité des personnes est une des valeurs fondamentales de la politique sociale du Groupe. Danone s'engage à ce que les lieux de travail, les machines et les procédés de travail ne présentent pas de risque, et si le risque ne peut pas être éliminé, à en limiter les effets sur la santé et la sécurité du personnel. La sécurité est de la responsabilité de l'entreprise (chef d'établissement) et fait partie intégrante du management.

L'instance de représentation du personnel et / ou les organisations syndicales doivent être parties prenantes dans les programmes de prévention et d'action sécurité (politique, diagnostic, plans d'action et mise en œuvre).

Moyens

Les moyens de protection (individuelle et collective) sont pris en charge par l'entreprise pour toutes les personnes intervenant sur un site de Danone.

Danone doit s'assurer que chaque salarié et que chaque personne intervenant sur ses sites reçoive une formation adéquate à la sécurité et à la santé spécifiquement axée sur son poste de travail ou sa fonction. Cette formation doit intervenir à l'occasion du recrutement, de la mutation ou d'un changement de fonction, de l'introduction ou du changement d'un équipement de travail, de l'introduction d'une nouvelle technologie et elle doit être renouvelée périodiquement.

Pour certaines activités potentiellement dangereuses, Danone s'engage à mettre en œuvre les mesures de prévention et d'élimination / traitement des risques : il s'agit des travaux électriques, de la mise en œuvre d'énergies (pneumatiques...), des transports de charges avec outillage (manuel ou transporté), de la conduite de véhicules, du travail en atmosphère confinée, des machines en mouvement. De plus, il y a lieu d'apporter une attention spéciale aux salariés récemment embauchés, aux salariés en situation de fragilité, aux intérimaires et aux sous-traitants.

Une organisation spécifique sera mise en œuvre pour la collaboration des sous-traitants à l'intérieur du site : la direction locale doit s'assurer que les salariés des entreprises et / ou établissements extérieurs ont bien reçu des instructions appropriées sur les risques pour la sécurité et la santé lors de leur activité sur le site.

Dans les projets d'investissement ou d'achat, les critères de sécurité doivent être systématiquement pris en compte.

Des standards d'un haut niveau d'exigence sont définis par Danone pour limiter les risques principaux ⁽¹⁾. Les salariés et les organisations syndicales et / ou les représentants des salariés devront être informés et formés sur le contenu de ses standards ; ils devront être également associés à la définition des procédures qui découlent de ces standards.

La déclaration des accidents est de la responsabilité de la direction. Elle est obligatoire et doit être réalisée selon les règles définies par le Groupe. Un salarié qui déclare un accident du travail ne doit pas être sanctionné pour avoir fait cette déclaration.

Danone s'engage à analyser tous les accidents du travail et à élargir au fur et à mesure ces analyses aux presque accidents, en liaison avec les intéressés et la représentation du personnel pour en tirer des leçons et éviter que de tels accidents ne se répètent ou que les presque accidents ne se reproduisent sous la forme d'accidents plus ou moins graves.

Les indicateurs relatifs à la sécurité listés dans la convention conclue entre Danone et l'U.I.T.A. relative aux indicateurs économiques et sociaux seront commentés régulièrement auprès du personnel et de ses représentants.

4- Conditions de travail

Principes

La survie et le développement de l'entreprise nécessitent de continuer à gagner en productivité. Mais cela ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail. C'est en particulier par la conception des produits, les matières premières, les achats, l'implantation de machines et de processus plus performants et la réflexion sur l'organisation du travail que ces gains de productivité doivent être trouvés.

Ces dispositions viennent compléter la mise en œuvre des clauses de la convention conclue entre Danone et l'U.I.T.A. « applicable en cas de mise en œuvre de nouvelles techniques, de nouveaux processus d'organisation, de variations importantes de volume de la production, toute situation qui affecte sérieusement les conditions de travail ou la nature des contrats de travail », sur la formation, la consultation, l'aide au reclassement et le droit syndical.

¹ Au 31 décembre 2010, ont été définis les standards concernant la déclaration des accidents du travail et investigation, l'intervention sur les sites de Danone des sous-traitants, la conduite automobile sur la route, la consignation – déconsignation des énergies.

Moyens

Le management de la performance et la mise en œuvre des systèmes et outils associés doivent impliquer les salariés concernés au plus près du terrain pour identifier les pistes de productivité et trouver un équilibre entre l'efficacité et le bien-être au travail. En participant au management de la performance, les salariés contribuent à simplifier le travail, à réduire la pénibilité, à améliorer la sécurité et la qualité, à optimiser les processus, et donc à augmenter l'efficacité opérationnelle. L'implication des personnes concernées en amont des projets via des chantiers participatifs est privilégiée.

Les points suivants seront discutés avec les organisations syndicales et / ou les instances de représentation des salariés : durée du travail, temps de pause, mise en place d'organisations innovantes, intervention de spécialistes sur les cycles de travail, travail de nuit, compensation en temps plutôt que compensation monétaire, travail en équipe, lieux de repos, planification et communication à l'avance des changements d'équipes, étude des charges de travail (les surcharges de travail ne devant être qu'exceptionnelles, limitées dans le temps et compensées), en relation avec l'âge (jeunes, seniors) et le genre (maternité). Les directions décideront avec les organisations syndicales et / ou les instances de représentation du personnel des thèmes à négocier.

Les membres de la direction et de l'encadrement doivent recevoir une formation à la conduite des hommes et des équipes, et aux comportements managériaux. Toute promotion à un poste de manager doit être systématiquement accompagnée d'une formation aux responsabilités sociales et humaines du manager.

5- Stress

Principes

Danone et l'UITA rappellent la définition du stress retenue par l'Agence Européenne Santé au travail :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée, à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations analogues. Le stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer de graves problèmes de santé ».

Danone doit intégrer le stress et les risques psychosociaux parmi les risques professionnels et s'engage à les prendre compte dans sa politique santé d'entreprise.

L'objet de la présente convention est de fixer un cadre général qui doit être adapté à chaque pays pour prévenir, détecter, éviter et traiter les cas de stress au travail en :

- augmentant la prise de conscience et la compréhension du stress au travail par l'entreprise, les salariés et leurs représentants ;
- attirant leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail le plus précocement possible ;
- trouvant un fonctionnement au sein des sociétés de Danone qui réduise les facteurs générateurs de stress.

Moyens

Dans le cas où les organisations syndicales et / ou les représentants des salariés et ou les salariés eux-mêmes feraient remonter à la direction locale des suspicions de stress au travail, un processus de mesure du stress au niveau des sites sera encouragé. Les bonnes pratiques seront échangées.

La formation au stress et aux facteurs de stress de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de la direction, de ses managers et des représentants du personnel permettra de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face.

Danone et l'U.I.T.A. ont choisi de développer la vigilance collective. Il est recommandé que les rôles de référent (personnes support à solliciter), d'identification des salariés en souffrance, et d'aide pour trouver des solutions, soient tenus par les acteurs qui sont sur le site (organisations syndicales et / ou représentants des salariés, membres de la commission spécifique santé, sécurité et conditions de travail, encadrement, responsable Ressources Humaines, médecin du travail). Certes ce sont les responsables de sites (direction) qui ont la responsabilité de la sécurité et la santé des personnes au travail, mais les collègues témoins d'une situation de stress peuvent aussi alerter via ces acteurs sur les situations de stress.

Pour tout changement d'organisation important, les conséquences humaines du changement doivent être prises en compte, notamment les risques psychosociaux, la charge de travail, l'ergonomie et les besoins en compétences.

Le parcours de formation des managers doit intégrer des compétences en gestion du changement. Le rôle du manager de proximité doit être renforcé dans le respect à la fois de l'efficacité de l'entreprise et de l'intégrité des personnes, le manager doit être le plus souvent possible en proximité physique avec ses équipes.

Pour intégrer les contraintes d'organisation personnelle et donner la meilleure visibilité pour les salariés sur les plannings, il convient d'en organiser la gestion sur la période la plus longue possible. Les temps de travail, les temps de repos et les congés doivent être respectés et le travail des jours fériés doit être évité au maximum.

6- Suivi de la convention

L'application de la présente convention dans une ou plusieurs sociétés de Danone ne peut être cause d'une remise en question de situations préexistantes plus favorables aux salariés, qu'elles aient pour origine la législation nationale, l'application d'une convention collective nationale ou d'un accord collectif à tout autre niveau, ou la pratique préexistante dans le site. Tout litige sur ce point sera soumis à la commission d'interprétation. En cas de divergence d'interprétation, le texte en français fait foi.

Danone et L'U.I.T.A. conviennent de la mise en place d'un suivi commun de la présente convention dans les sociétés du Groupe. Ce suivi consistera, au minimum une fois par an, à analyser au cours d'une réunion dédiée du comité de pilotage U.I.T.A. / Danone les indicateurs suivants, qui seront repris dans la présentation annuelle des indicateurs économiques et sociaux à tous les membres du C.I.C. :

- Nombre d'accidents par métier ;
- Taux de fréquence des accidents ;
- Taux de gravité des accidents ;
- Taux de couverture sociale ;
- Nombre de cas de maladies professionnelles ;
- Pourcentage d'entretiens annuels réalisés ;
- Pourcentage de sites disposant d'une structure spécifique santé, sécurité, conditions de travail comportant une représentation du personnel ;
- Pourcentage de sites disposant d'une structure de surveillance médicale ;
- Nombre de sociétés disposant d'un accord ou d'un plan de prévention contre le stress et les risques psychosociaux.

Les bonnes pratiques qui pourront être remontées au comité de pilotage feront l'objet d'une présentation au C.I.C. Les échanges au niveau des établissements ou des sociétés tant au niveau du management que de la représentation du personnel sur la mise en œuvre de cette convention seront encouragés.

Toute organisation syndicale ou direction de société aura la faculté, par les canaux appropriés (pour les organisations syndicales, par l'U.I.T.A.), de saisir la commission d'interprétation de la convention lorsqu'elle considérera qu'une ou plusieurs des dispositions de la présente convention pose un problème d'application. Le recours devra indiquer clairement les dispositions en cause.

Le comité de pilotage Danone / U.I.T.A. fait office de commission d'interprétation. S'il arrive à une conclusion unanime, celle-ci sera d'application obligatoire. Dans le cas contraire, chaque partie restera libre de ses actions, dans le respect des applications définies dans cette convention.

Les parties signataires conviennent que l'amélioration du bien-être des salariés au travail est un objectif permanent ; elles considèrent que la présente convention pourra être révisée en ce sens lorsqu'elles le jugeront nécessaire.

7- Communication

Les directions des sociétés remettront un exemplaire de cette convention, dans la langue du pays, aux organisations syndicales représentées dans la société et / ou aux instances représentatives des salariés. Elles trouveront par ailleurs les moyens appropriés pour faire connaître à l'ensemble du personnel les principes de la présente convention.

L'U.I.T.A. assurera la circulation de la présente convention auprès des organisations affiliées représentées dans les sociétés de Danone.

Danone diffusera la présente convention à titre de bonne pratique auprès de ses fournisseurs et sous-traitants.

Paris, le 29 septembre 2011

Franck RIBOUD

Président Directeur-Général
de Danone

Ron OSWALD

Secrétaire Général
de l'U.I.T.A.

Muriel PENICAUD

Directrice Générale des Ressources Humaines
de Danone

Marc GROSSER

Responsable de la négociation
pour Danone

Kris VANAUTGARTEN

Responsable de la négociation
pour l'U.I.T.A.