



AVANT PROPOS

Il y a 20 ans le Groupe DANONE et l'UITA étaient les pionniers du dialogue social au niveau international. Depuis la première convention entre le Groupe DANONE et l'UITA, le contexte économique et social et le périmètre du Groupe DANONE ont beaucoup changé. Il est apparu nécessaire de renouveler notre engagement mutuel et de nous placer dans une nouvelle dynamique au niveau mondial en rénovant la rédaction des 6 conventions¹ conclues depuis 1988, tout en gardant leur esprit. Les thèmes de ces conventions représentent toujours des enjeux actuels tant pour le Groupe DANONE que pour l'UITA. Ce nouveau livret des conventions contient également les indicateurs sociaux mondiaux de suivi.

Les principes sociaux fondamentaux font désormais partie intégrante du livret des « Conventions Danone UITA ». Ce texte définit les droits sociaux fondamentaux que le Groupe DANONE s'engage à faire respecter non seulement par les directions de ses établissements mais aussi par les sociétés où le Groupe est minoritaire, ses fournisseurs et sous-traitants principaux.

Les parties signataires considèrent ces droits ainsi que tous autres droits dérivés de conventions internationales sur les droits de la personne comme non négociables et applicables universellement de plein droit. Ils représentent le socle incontournable sur lequel ont été bâties les conventions DANONE UITA.

Paris, Genève, le 28 juillet 2005
F. RIBOUD

R. OSWALD

Président du Groupe DANONE

Secrétaire Général UITA

¹ Le texte de référence est le texte en français
Le présent document actualise les textes suivants

- Avis commun BSN / UITA du 23 août 1988
- Plate-forme d'informations économiques et sociales des Sociétés du Groupe BSN du 26 septembre 1989
- Plate-forme d'action en faveur de l'égalité professionnelle hommes/femmes du 26 septembre 1989
- Plate-forme d'application BSN / UITA formation qualifiante 12 avril 1992
- Déclaration commune UITA/BSN sur l'exercice du droit syndical du 25 mai 1994
- Avis commun en cas de modification de l'activité affectant l'emploi ou les conditions de travail du 9 mai 1997.

RAPPEL DU PREAMBULE DE 1999

Les conventions contenues dans ce livret marquent la reconnaissance concrète par le Groupe DANONE et par l'UITA de la valeur de relations constructives sur le lieu de travail entre les directions des établissements du Groupe DANONE et les syndicats démocratiques et indépendants qui représentent les travailleurs du Groupe DANONE. Ces conventions sont aussi la preuve que l'UITA et le Groupe DANONE reconnaissent la valeur de telles relations sociales dans et pour la société.

Les conventions établissent des normes minimales pour tous les établissements du Groupe DANONE et représentent un élément central de la conception de la gestion des ressources humaines par le Groupe DANONE. Ces conventions traduisent la possibilité pour l'UITA de s'engager dans la voie de la conclusion de normes minimales sociales avec une société transnationale importante dans le secteur de l'alimentation et des boissons.

Les conventions ont été élaborées pour venir en complément des dispositions existantes dans les activités du Groupe DANONE et n'auront d'effet sur les dispositions existantes que lorsque celles-ci seront inférieures à celles incluses dans les conventions Groupe DANONE/UITA.

La production d'un livret des conventions Groupe DANONE/UITA indique clairement le désir mutuel du Groupe DANONE et de l'UITA de promouvoir l'application de ces conventions dans l'ensemble du Groupe. Tant le Groupe DANONE que l'UITA souhaitent ardemment que les membres de la direction du Groupe DANONE à tous les niveaux et les organisations syndicales dans l'ensemble du Groupe DANONE travaillent de façon constructive à faire en sorte que les clauses de ces conventions soient pleinement appliquées et, chaque fois que possible, améliorées.

Paris, Genève, le 26 septembre 1999.
F. RIBOUD

R. OSWALD

Président Groupe Danone

Secrétaire Général UITA

CONVENTION RELATIVE AUX INFORMATIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES DES SOCIETES DU GROUPE DANONE

Afin de favoriser la compréhension par tous du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise dans chaque société du Groupe DANONE et assurer une information de qualité dans ces domaines, les informations de nature économique et sociale précisées ci- après feront l'objet d'une communication au personnel et à ses représentants.

Ces informations sont nécessaires au personnel et à ses représentants pour connaître la santé économique et sociale de leur société.

La définition des indicateurs, le contenu, la forme, et la périodicité (au minimum annuelle) de l'information doivent être adaptés à chaque société.

Certaines de ces informations ont un caractère strictement confidentiel. Il convient d'attirer sur ce point l'attention du personnel et de ses représentants.

INFORMATIONS ECONOMIQUES

DONNEES COMMERCIALES

- Le marché : positions de la société et évolution de celles-ci
- Les ventes en volume (tonnes ou hectolitres) par type de produit
- Les ventes à l'exportation (dont les cessions internes au Groupe)
- Bilan des "produits nouveaux" lancés dans les 2 années écoulées

DONNEES FINANCIERES

- Chiffre d'affaires
- Résultat social ou résultat courant (selon le pays)
Selon les règles comptables propres à leur pays, les sociétés sélectionneront les indicateurs permettant d'apprécier leur situation financière (cash flow, bénéfice net...)
- Montant des investissements industriels réalisés
- Montant des investissements publicitaires réalisés
- Dépenses en matière de recherche et développement par pôles
- Montant des sommes versées au titre des formes de profit sharing/partage des bénéfices lorsque cela existe dans la société

INFORMATIONS SOCIALES

EMPLOI

- Effectif mensuel moyen CDI
En utilisant toute forme de répartition utile existante dans la société (ex : non managers, managers, hommes, femmes, ancienneté)
- Effectifs permanents/non permanents

REMUNERATIONS ET CHARGES

- Masse salariale managers / non managers
- Montant des charges patronales

HORAIRES DE TRAVAIL

- Nombre total d'heures travaillées de l'année
- Taux d'absentéisme
- Nombre de salariés à temps partiel
- Nombre de salariés travaillant en équipes successives dont ceux travaillant de nuit.

SECURITE

- Taux de fréquence
$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt de travail} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$
- Taux de gravité
$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires perdus} \times 1\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$
- Nombre d'accidents mortels
- Mesures prises pour l'amélioration des conditions de travail ainsi que leur coût (ex montant des investissements préventifs, mise en place d'un plan sécurité)

FORMATION

- TOTAL des sommes consacrées à la formation
- Nombre d'heures de formation (dont répartition par catégorie hommes / femmes et managers/non managers)
- Dans la mesure du possible, analyse des effets de la formation sur les évolutions professionnelles et sur les qualifications dans la société.



CONVENTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

Le Groupe DANONE et l'UITA reconnaissent l'intérêt de promouvoir des actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui travaillent au sein des sociétés du Groupe DANONE.

Dans chaque société, en liaison avec les représentants du personnel, des discussions sur la définition d'objectifs en matière d'égalité professionnelle seront engagées.

Une démarche méthodique sera alors recherchée afin d'étudier la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise. Elle portera sur la mise en œuvre du principe d'égalité de rémunération pour un travail à valeur égale, sur les possibilités de promotion, sur l'accès à la formation, sur les questions spécifiques à la maternité et à la reprise d'une activité professionnelle après une maternité ainsi que sur les mesures visant à faciliter l'équilibre vie familiale / vie professionnelle.

La réalisation des objectifs fixés fera l'objet d'un suivi en liaison avec les représentants du personnel.



CONVENTION GROUPE DANONE / UITA FORMATION QUALIFIANTE

En liaison avec les représentants du personnel, les sociétés chercheront à anticiper les évolutions des emplois et des compétences et définiront des programmes de formation visant à maintenir le niveau de compétences nécessaires à la tenue des postes et à favoriser l'employabilité des salariés.

Des actions de sensibilisation seront menées auprès des salariés sur l'importance de la formation pour leur avenir.

Des initiatives du type bilan professionnel pourront être prises et négociées avec les organisations syndicales.

Face aux évolutions prévisibles, les actions de formation qualifiante devront en particulier prendre en compte le personnel le moins qualifié de façon à ce qu'il soit en situation d'emploi. Elles pourront être précédées de formations à la langue de travail.

Les actions de formation qualifiante prendront en compte les désirs et besoins de l'entreprise et des salariés (mobilité géographique et/ou professionnelle dans l'entreprise et dans le Groupe DANONE).

Les dispositifs de formation qualifiante doivent faire l'objet d'une validation permettant aux personnes concernées de faire valoir leurs nouvelles compétences par des diplômes reconnus, ce qui peut favoriser la mobilité dans le Groupe DANONE.

Il sera porté une attention particulière aux conditions de déroulement de la formation afin que le salarié participant à une formation ne soit pas financièrement pénalisé par celle-ci (maintien du revenu et paiement des dépenses liées à la formation).

Chaque année, les représentants du personnel recevront une information sur les axes et actions de formation.



CONVENTION GROUPE DANONE/UITA RELATIVE A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Le Groupe DANONE et l'UITA

- rappellent le droit fondamental de chaque salarié à être représenté et défendu par une organisation syndicale de son choix;
- affirment que le contrepond des organisations syndicales contribue à la prise en compte par les responsables des entreprises des aspirations et des besoins du personnel;
- reconnaissent la légitimité réciproque de l'autre interlocuteur et son droit d'intervenir aussi bien dans le domaine social que dans le domaine économique, chacun gardant ses responsabilités propres, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives du personnel ou autres arrangements conventionnels en vigueur;
- sont convaincus que le renforcement des formes démocratiques de coopération dans l'entreprise est de la responsabilité des deux parties et qu'elle implique aussi bien la reconnaissance des divergences et des différences d'appréciation sur les moyens et les méthodes que la recherche de solutions par la voie de la négociation;
- constatent que cet objectif demande, pour être atteint, un effort de formation et d'informations économiques de tous les salariés concernés ainsi que de leurs représentants¹ afin qu'ils puissent mieux appréhender les problèmes, les contraintes et les enjeux de l'entreprise

Dans cet esprit, le Groupe DANONE et l'UITA s'engagent à :

1. vérifier la bonne application au sein de toutes les filiales du Groupe DANONE des conventions 87, 98 et 135 de l'OIT qui concernent respectivement:
 - le droit des salariés de s'affilier à une organisation syndicale de leur choix,
 - la protection des salariés contre tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale,
 - la protection des représentants des salariés contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des salariés pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives du personnel ou autres arrangements conventionnels en vigueur.

¹ Les représentants des salariés s'entendent tels que définis par l'article 3 de la Convention 135 de l'OIT: *les termes "représentants des travailleurs" désignent des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationale, qu'elles soient:*

- a) *des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats;*
- b) *ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives des syndicats.*

2. encourager les directions et les syndicats à négocier des accords en leur donnant le maximum de publicité auprès du personnel,
3. encourager les directions et les organisations représentatives des salariés à négocier et conclure des accords ayant pour objectif que les représentants syndicaux et les représentants des salariés bénéficient, à compétence comparable, des mêmes possibilités d'accès à la formation, de progression de salaire et de promotion que l'ensemble des salariés, et que la suite de leur évolution professionnelle soit assurée lorsqu'ils souhaitent cesser leurs mandats.

Le Groupe DANONE et l'UITA confirment que la formation et l'information des représentants syndicaux et des représentants du personnel doivent se développer dans chaque société du Groupe DANONE afin d'assurer une bonne mise en pratique des Conventions DANONE / UITA.



CONVENTION APPLICABLE EN CAS DE MODIFICATION D'ACTIVITE AFFECTANT L'EMPLOI OU LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Cette convention définit les modalités de mise en œuvre des dispositions du protocole d'accord de constitution du Comité d'Information et de Consultation du Groupe DANONE sur les questions relatives à l'emploi et aux conditions de travail.

En continuité avec les conventions relatives à l'information économique et sociale, à la formation qualifiante, à l'égalité professionnelle et au droit syndical, ce texte a pour objectif d'introduire des dispositions complémentaires à ce qui existe déjà dans les sociétés du Groupe, applicables en cas de mise en œuvre de nouvelles techniques, de nouveaux processus d'organisation, de variations importantes de volume de la production, de transfert d'une partie substantielle de la production, de fermeture d'une partie ou de la totalité d'un établissement, et plus généralement dans le cas de toute situation qui affecte sérieusement les conditions de travail ou la nature des contrats de travail.

Il appartiendra aux directions locales, aux organisations syndicales, ou à défaut à la représentation du personnel, du Groupe DANONE de transposer les principes généraux définis ci-dessous en dispositions pratiques. Celles-ci ne peuvent en aucun cas se substituer à des dispositions plus favorables existant dans les sociétés du Groupe.

1. FORMATION

Les parties signataires considèrent que la formation, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des compétences, est un moyen préventif primordial pour préserver l'emploi en se préparant aux évolutions technologiques ou économiques.

Les parties signataires appellent les interlocuteurs sociaux à s'inspirer des principes suivants :

- en cas de modification importante des conditions de travail ou de modification d'activité entraînant des suppressions de postes, les travailleurs concernés devront pouvoir bénéficier d'une formation facilitant la solution de leur problème d'emploi, soit dans le Groupe DANONE, soit à l'extérieur;
- les modalités de cette formation (durée, coûts, objectifs) feront au minimum l'objet d'une information des organisations syndicales ou à défaut de la représentation du personnel;
- la direction devra s'assurer, dans ce cas, que le salarié ne supporte aucun des frais afférents à la formation; si tel n'est pas le cas, la société prendra en charge ces frais.

2. CONSULTATION

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur dans chaque pays, la direction de l'entreprise ou de l'établissement s'engage à consulter les organisations syndicales de salariés ou à défaut la représentation du personnel. Cette consultation doit répondre aux critères suivants:

- elle doit intervenir le plus tôt possible avant la modification prévue, lorsque cette modification affecte un nombre significatif d'emplois (fermeture partielle ou totale). Le délai de référence est de 3 mois. Toute exception à ce principe fera l'objet d'un échange préalable entre le Secrétariat Général de l'UITA et la Direction Générale du Groupe DANONE,
- elle doit être accompagnée de documents explicitant la décision et donnant les objectifs et les raisons de cette décision,
- elle doit indiquer clairement les conséquences de la décision sur les travailleurs en termes de modification des contrats ou conditions de travail ou de suppressions de postes,
- elle doit envisager avant toute autre mesure les possibilités de reclassement dans le Groupe DANONE des travailleurs affectés par cette décision. Le reclassement dans le Groupe DANONE doit, autant que faire se peut, être recherché dans une zone géographique proche,
- elle doit permettre aux organisations syndicales ou à défaut à la représentation du personnel de présenter des propositions alternatives au plan de la direction (aménagement et réduction de la durée du travail, réduction des heures supplémentaires, etc.). Les organisations syndicales auront la possibilité de se faire assister pour réaliser ce travail. La direction devra étudier et prendre position sur ces propositions dans un délai raisonnable (qui ne pourra excéder un mois) et argumenter sa décision dans le cadre des instances compétentes,
- En cas de réduction d'effectif, des actions visant à maintenir l'emploi permanent seront prioritaires.

3. AIDE AU RECLASSEMENT

Lorsqu'une décision de la direction aura pour effet d'entraîner des suppressions de postes, une structure spécifique sera mise en place. Elle aura pour objet de faciliter la recherche, pour les personnes privées d'emploi, de solutions qui soient conformes à leurs qualifications, à leurs aptitudes, à leurs exigences de rémunération et de conditions de travail, et à leur implantation géographique. Cette structure devra se mettre en place dès qu'une telle décision sera prise, sous réserve des dispositions légales, et pourra continuer son action après la mise en œuvre de la décision.

Les organisations syndicales, ou à défaut la représentation du personnel, pourront être associées au suivi des opérations de reclassement

Consciente des conséquences sur l'activité économique des sites affectés par les réductions d'effectifs, la direction proposera un appui pour aider à reconstituer les emplois et stimuler le développement économique par des actions d'aide à la création et au développement des entreprises locales. Cet appui pourra éventuellement être mené en collaboration avec les pouvoirs publics locaux. Il pourra prendre des formes diverses: conseil, études de marché ou de faisabilité, aide financière éventuelle.

4. DROIT SYNDICAL

Dans le cas de la fermeture partielle ou totale d'un site, les organisations syndicales représentatives pourront, pour accomplir leur mission, disposer d'un contingent d'heures si les règlements ou conventions en vigueur ne le prévoient pas. Ce contingent exceptionnel fera l'objet d'une négociation avec la direction locale.



CONVENTION DANONE /UITA
CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'INDICATEURS
SOCIAUX GROUPE

Dans le contexte de plus en plus international du Groupe DANONE et compte tenu de son implantation dans de nouveaux territoires, il est apparu nécessaire de redéfinir ensemble des indicateurs sociaux les plus significatifs. Ces indicateurs, destinés aux membres du CIC et aux organisations syndicales affiliées à l'UITA, illustrent la volonté de mesurer les progrès réalisés sur les thèmes clés de la politique sociale du Groupe DANONE.

Ces informations couvrent l'ensemble des activités du Groupe DANONE. Elles sont données sous une forme consolidée pour tous les niveaux pertinents (Groupe, pôles d'activité, zones géographiques ou pays concernés) selon la liste ci-annexée.

Ces informations sont mises à disposition des membres du CIC par le canal de l'UITA avant la réunion annuelle du CIC et concernent l'année n-1.

La présente convention s'appliquera pour la première fois en 2005. Les parties conviennent d'évaluer l'application de cette convention et d'en réviser le cas échéant le contenu en 2007.



INDICATEURS SOCIAUX ANNUELS GROUPE DANONE

		Groupe	Pôle	Zones ¹	Pays
EFFECTIFS ET EMPLOI	Effectifs salariés inscrits au 31/12				
	Effectifs moyens annuels permanents/non permanents				
	Effectifs permanents inscrits au 31/12 managers/non managers				
	Effectifs permanents inscrits au 31/12 non managers hommes/femmes				
	Effectifs permanents inscrits au 31/12 par tranches d'âge ²				
	Taux de rotation du personnel permanent ³				
DIALOGUE SOCIAL	% de salariés couverts par une convention ou des accords collectifs multi-domaines				
	% de salariés bénéficiant d'une représentation collective (élue ou désignée par une organisation syndicale)				
	Nombre de conflits avec arrêt de travail				
SECURITE AU TRAVAIL	Nombre d'accidents du travail avec arrêt				
	Nombre d'accidents mortels				
	Taux de fréquence des accidents du travail ⁴				
REMUNERATION	% de salariés bénéficiant d'un dispositif de partage collectif des résultats financiers				
	Salaires des non managers par rapport au minimum légal du pays et à la moyenne du marché local (comparaison par pays à partir de quelques postes repères). Démarche empirique et progressive				
	% de salariés couverts par une protection risques majeurs (décès- invalidité)				
FORMATION	% de salariés non managers ayant bénéficié dans l'année de formation (s)				
	% de salariés managers ayant bénéficié dans l'année de formation (s)				
	% de salariés Hommes / Femmes ayant bénéficié dans l'année de formation (s)				
	Nombre moyen d'heures de formation dans l'année				
	Nombre moyen d'heures de formation dans l'année (managers / non managers)				

Légende = les informations en bleu foncé seront disponibles en 2005, celles en bleu clair les années suivantes

¹ 5 zones: Europe occidentale, Europe de l'Est, Amériques, Asie-Pacifique, Afrique Moyen Orient

² 6 tranches: <18, entre 18 et 25, entre 26 et 35, entre 36 et 45, entre 45 et 55, >55

³ Taux de rotation = (nombre entrées + nombre sorties) / (effectif moyen x 2)

⁴ Taux de fréquence = nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées

PRINCIPES SOCIAUX FONDAMENTAUX

1. TRAVAIL DES ENFANTS

La société ne recourt pas au travail des enfants âgés de moins de 15 ans.

Lorsque la loi précise un âge plus élevé en dessous duquel le travail est interdit ou lorsque l'âge de la scolarité obligatoire est supérieur à 15 ans, c'est ce dernier qui s'applique (convention 138 de l'OIT)

Les programmes éducatifs (du type formation par la voie de l'alternance) n'entrent pas dans cette interdiction.

2. TRAVAIL FORCE

La société ne recourt pas au travail forcé ou obligatoire, c'est-à-dire à tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque ou pour lequel la personne n'a pas donné son consentement (conventions 29 et 105 de l'OIT).

3. NON-DISCRIMINATION

La société, en conformité avec la législation nationale, s'interdit toute pratique discriminatoire.

On entend par discrimination toute distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de réduire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement.

Elle peut être fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, l'opinion politique, l'âge, la nationalité, les responsabilités familiales ou autres considérations (conventions 100 et 111 de l'OIT).

4. LIBERTE D'ASSOCIATION ET DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE

La société reconnaît et respecte la liberté d'association pour les salariés, qui peuvent désigner librement leurs représentants.

Elle reconnaît également le droit de négociation collective (conventions 87 et 98 de l'OIT).

La société s'assure que les représentants du personnel ne font l'objet d'aucune discrimination (convention 135 de l'OIT).

5. SANTE, SECURITE AU TRAVAIL

La société s'assure que le poste de travail et son environnement ne nuisent pas à l'intégrité physique et à la santé du salarié (convention 155 de l'OIT).

La réduction des causes d'accident et l'amélioration des conditions de travail font l'objet d'actions suivies.

Les installations sanitaires, la cantine ainsi que les locaux d'hébergement fournis par la société sont construits et entretenus conformément aux normes prévues par la législation en vigueur dans le pays.

La société doit au minimum fournir l'eau potable, des toilettes propres et en nombre suffisant, une ventilation efficace, des sorties de secours, des lieux de travail correctement éclairés et un accès aux soins médicaux.

6. TEMPS DE TRAVAIL

La société doit s'assurer que les lois nationales concernant la durée du travail sont appliquées, y compris pour les heures supplémentaires.

Les salariés bénéficient au minimum d'un jour de repos par semaine, sauf en cas de circonstances exceptionnelles et pour une période limitée.

7. REMUNERATION

La société s'assure que :

- ❑ aucune rémunération n'est inférieure au minimum légal fixé par le pays ;
- ❑ tous les salariés reçoivent un bulletin de salaire ;
- ❑ les salariés sont convenablement rémunérés, en référence aux salaires pratiqués dans le pays ;
- ❑ les heures supplémentaires sont systématiquement rémunérées à un taux supérieur au taux horaire normal.



CONVENTION GROUPE DANONE / UITA SUR LA DIVERSITE

PREAMBULE

La diversité doit être un objectif permanent. Dans cet esprit, le Groupe DANONE et l'UITA affirment ici que :

- la mise en œuvre de dispositifs favorisant la diversité est un moyen de progresser vers l'égalité des chances pour l'ensemble des salariés du Groupe et pour tous ceux qui y font acte de candidature,
- la diversité est bénéfique à l'entreprise en stimulant la créativité et l'innovation et en contribuant à mieux répondre aux attentes des consommateurs, des salariés et de l'ensemble de la société.

Les parties signataires rappellent :

- que la lutte contre toute forme de discrimination est un engagement formel de toutes les sociétés du Groupe DANONE conformément au principe social fondamental sur la non discrimination¹,
- qu'elles se sont déjà engagées sur des thèmes liés à la diversité à travers les conventions portant sur les principes sociaux fondamentaux, l'égalité professionnelle hommes/femmes ou la non discrimination liée à l'exercice de mandats syndicaux,
- qu'elles visent, par la présente convention, à aller plus loin en se fixant des objectifs pour faire progresser l'égalité effective dans l'accès à l'emploi et le recrutement, dans la formation, dans l'évolution professionnelle, la rémunération et les conditions de travail.

C'est pourquoi les parties signataires appellent les interlocuteurs sociaux (direction, syndicats et/ou représentants du personnel) au niveau local :

- à se mobiliser contre toute forme de discrimination fondée sur l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, le genre, la religion, l'âge, le patronyme, le lieu de résidence, l'orientation sexuelle, l'engagement politique ou syndical, l'état de santé, l'apparence physique ou le handicap, les responsabilités familiales ou toute autre considération sans rapport avec les compétences,
- à mettre en œuvre toute action favorisant la diversité, tant au niveau du recrutement que de l'évolution professionnelle, de la rémunération, des conditions de travail ou du maintien dans l'emploi.

Il est rappelé que :

- le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination,
- la grossesse ne peut être ni un motif de licenciement ni faire l'objet d'une discrimination.

¹ Issu des conventions 100 et 111 de l'OIT

OBJECTIFS

Les engagements de la présente convention ne remettent pas en cause les dispositions plus favorables existant dans les sociétés du Groupe DANONE ou découlant de la législation.

Les interlocuteurs sociaux des sociétés du Groupe sont invités à négocier des modalités d'application concrètes de ces engagements en prenant en compte les situations spécifiques des entreprises/établissements concernés ainsi que les contextes économiques et sociaux du pays et des bassins d'emploi locaux.

Les engagements de cette convention en matière de diversité portent sur les domaines suivants : Recrutement et emploi – Formation – Evolution professionnelle – Rémunération – Conditions de travail.

1. RECRUTEMENT ET EMPLOI

1.1. Ouvrir les sources et les méthodes de recrutement

Principe : Les parties signataires appellent les interlocuteurs sociaux de l'ensemble des sociétés du Groupe à prendre, ou le cas échéant à poursuivre, des initiatives en matière de diversité dans les domaines du recrutement et de l'emploi.

Application :

- Informer leurs partenaires externes en matière d'emploi et de formation (intérim, écoles, cabinets de recrutement, agences publiques de l'emploi, organismes spécialisés dans l'insertion de travailleurs handicapés...) de la politique de diversité que l'entreprise entend mener et veiller à ce que ces partenaires en tiennent compte.
- Elargir leurs sources de recrutement.
- Eliminer tout critère discriminatoire dans la rédaction des offres d'emploi et des définitions de fonctions.
- S'assurer que les critères de recrutement sont objectifs et uniquement fondés sur les compétences requises (acquises par l'expérience ou validées par une qualification reconnue).
- Mettre en place des méthodes de sélection qui permettent de prendre en compte non seulement les formations et qualifications acquises mais aussi les capacités existantes et potentielles de chaque personne.
- Mettre en place des objectifs de progrès pertinents au niveau local, et des indicateurs de mesure, parmi lesquels :
 - la recherche d'une mixité hommes/femmes dans les recrutements à tous les niveaux et dans tous les métiers,
 - le nombre d'embauches permettant de refléter la société locale (prenant en compte la part de populations susceptibles d'être discriminées ...).

1.2. Contribuer à l'insertion professionnelle

Principe : Les parties signataires appellent les interlocuteurs sociaux à s'engager conjointement dans des actions concrètes en faveur des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de maintien dans l'emploi.

Application :

- Accueillir et former des jeunes non qualifiés.
- Faciliter le retour à l'emploi des personnes seules chargées de famille ou des personnes ayant interrompu leur carrière professionnelle pour cause familiale ou de chômage (exemples : entretien spécifique relatif au parcours professionnel, formation de remise à niveau...)
- Favoriser la réintégration des salariés victimes d'accidents de la vie ayant entraîné un handicap (exemples : aménagement du poste de travail, identification d'autres postes susceptibles d'être pourvus dans l'entreprise, formation permettant de s'adapter à un nouveau poste ou à se reconvertir...).
- Mettre en place des moyens spécifiques visant à maintenir dans l'emploi ou à reclasser les personnes les plus fragilisées en cas de modifications d'activité entraînant des suppressions d'emploi.
- Mettre en place le cas échéant des moyens d'accompagnement spécifiques favorisant l'intégration (compréhension de la culture, apprentissage de la langue locale...).

2. FORMATION

2.1. Former pour lutter contre les stéréotypes

Principe : La mise en œuvre effective de l'égalité des chances nécessite un travail sur les représentations collectives et les stéréotypes qu'elles induisent. La sensibilisation et la formation sont donc des éléments essentiels d'une gestion réussie de la diversité dans l'entreprise.

Application :

- Mettre en place, dans le respect des spécificités de chacune des sociétés du Groupe :
 - des actions de sensibilisation adaptées, auprès des Dirigeants et de l'ensemble du personnel.
 - des modules de formation à l'intention des personnes en charge du recrutement et de la gestion des ressources humaines.

2.2. Garantir l'accès à la formation professionnelle pour tous

Principe : Les parties signataires appellent les interlocuteurs sociaux à s'impliquer, par la voie du dialogue social (concertation, négociation), dans la mise en place et le suivi de dispositifs permettant à chaque salarié d'accéder à une formation.

Application :

- Faire connaître les différentes possibilités de formation interne et externe à l'ensemble du personnel, avec une attention particulière aux personnes qui ne se mobiliseraient pas spontanément pour leur propre formation.
- Faire en sorte que chaque salarié maîtrise les compétences de base définies dans le programme « Evolution » (lire et écrire, compter, communiquer, intégrer les standards d'hygiène, de sécurité et de qualité).
- Réduire les obstacles à l'accès à la formation des personnes qui pourraient rencontrer des difficultés particulières de type matériel (transport, contraintes familiales...) ou autres (crainte de l'échec, différences culturelles, difficulté à s'exprimer dans un groupe...), par la mise en place de mesures appropriées basées sur une analyse quantitative et qualitative.
- Les interlocuteurs sociaux analyseront chaque année au niveau de la société les éléments chiffrés concernant le nombre et la qualité des salariés qui ont reçu une formation² l'objectif étant que chaque salarié bénéficie de 24 heures de formation par an en moyenne sur 3 ans.

3. EVOLUTION PROFESSIONNELLE

3.1. Ouvrir les opportunités d'évolution

Principe : Les parties signataires appellent les interlocuteurs sociaux à s'impliquer dans la mise en place et le suivi de dispositifs permettant d'ouvrir des opportunités d'évolution professionnelle, à égalité de compétences, à tous et sans discrimination.

Application :

- Chaque salarié devra pouvoir débattre avec sa hiérarchie de son évolution professionnelle à l'occasion d'un entretien individuel, au moins tous les 2 ans. Les interlocuteurs sociaux sont encouragés à négocier les modalités d'application de cet engagement adaptées aux contextes locaux.
- Un passeport de compétences sera mis à disposition de chaque salarié pour valoriser son employabilité : y seront inscrits, outre les compétences acquises, le parcours, les formations et changements de poste.
- L'information sur les postes à pourvoir devra être accessible au sein de chaque société et entre les sociétés d'un même pays, de façon à garantir, par la transparence, un égal accès aux opportunités pour tous.
- Chaque salarié se verra proposer un changement de poste de travail au moins tous les 5 ans, tel que défini dans le programme « Evolution ».
- Les interlocuteurs sociaux analyseront chaque année les indicateurs d'évolution professionnelle (mouvements et promotions) par qualité de bénéficiaires (genre, âge, handicap...) et mettront en place le cas échéant un plan d'action correctif destiné à améliorer la présence des différentes catégories dans les évolutions professionnelles et aux différents niveaux hiérarchiques (recherche des causes d'écart, adaptation des règles et processus de gestion des carrières en cas de besoin...).

▪ ² comme prévu par la convention DANONE / UITA relative aux informations économiques et sociales.

4. REMUNERATION

4.1. Faire de l'équité en matière de rémunération une réalité

Principe : Les parties signataires appellent les interlocuteurs sociaux à vérifier qu'aucun salarié ne soit discriminé du point de vue du salaire ou des autres bénéfices sociaux sur la base des considérations citées en préambule sans rapport avec les compétences.

Application :

- Mener des études chaque année sur les rémunérations, notamment pour ce qui concerne l'égalité entre femmes et hommes pour un travail identique. Lorsque des anomalies auront été identifiées, des moyens visant à remédier à cette situation seront mis en place.
- Les interlocuteurs sociaux sont encouragés le cas échéant à négocier les modalités concrètes d'application de cet engagement adaptés aux contextes locaux.

Point particulier : Les sociétés veilleront à ce que les congés liés à l'arrivée d'un enfant (maternité, paternité, adoption simple ou plénière...) ne se traduisent pas par un retard dans l'évolution de la rémunération.

5. CONDITIONS DE TRAVAIL

5.1. Agir sur les conditions de travail pour développer la diversité

Principe : Les parties signataires appellent les interlocuteurs sociaux à travailler conjointement sur les aspects de conditions de travail favorisant la diversité dans l'entreprise.

Application :

- Organiser le contenu du travail de telle sorte qu'il ne soit pas source d'exclusion (organisation individuelle et collective, conditions physiques nécessaires pour tenir les postes, charge mentale...).
- Dans le cas où les législations ne couvriraient pas ces sujets, mettre en place les règles et les modalités de congés et de retour dans l'emploi dans les situations suivantes :
 - naissance d'un enfant (durée du congé, paiement...).
 - interruption temporaire du parcours professionnel (choix d'élever ses enfants, accidents de la vie...).
- Aménager le temps de travail de telle sorte que l'on puisse apporter des solutions à des situations particulières concernant notamment :
 - les femmes enceintes (et en premier lieu le respect des durées du congé maternité),
 - les personnes seules chargées de famille,
 - les salariés handicapés
 - les plus âgés.
- Améliorer l'ergonomie des postes de travail pour éviter que n'apparaissent des difficultés à terme (port de charges, gestes répétitifs...) et pour rendre ces postes plus accessibles.

- Adapter le poste de travail, chaque fois que cela est possible, pour maintenir dans l'emploi les salariés rencontrant des difficultés particulières (liées à l'âge, au handicap...).

6. 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 du personnel. Elles trouveront par ailleurs les moyens appropriés pour faire connaître les principes de cette convention à l'ensemble du personnel.

L'UITA assurera la circulation de cette convention auprès des organisations affiliées représentées dans le Groupe DANONE.

Le Groupe DANONE diffusera cette convention à titre de bonne pratique auprès de ses fournisseurs et sous-traitants.

7. MISE EN ŒUVRE ET ROLE DES INTERLOCUTEURS SOCIAUX

7.1. Les directions des sociétés ouvriront un dialogue avec les représentants syndicaux et/ou les représentants du personnel portant sur :

- La mise en place de dispositifs permettant d'interpeller la direction sur des situations qui présenteraient un caractère discriminatoire.
- La mise en place d'un calendrier de travail et l'animation d'instances spécifiques (qu'elles soient exigées par la loi ou dans le cadre de bonnes pratiques recommandées) permettant de :
 - décider des analyses quantitatives et qualitatives à mener,
 - partager les résultats et discuter des mesures à prendre,
 - fixer des objectifs et des délais pour les atteindre,
 - définir des indicateurs,
 - proposer des initiatives visant à développer la diversité au sein de l'entreprise.

7.2. Les organisations syndicales de chaque société s'engagent à faire localement la promotion de la diversité :

- dans la désignation des représentants syndicaux, en mettant en place des systèmes de facilitation de l'engagement des femmes, des jeunes et des personnes handicapées,
- en prenant des initiatives en matière de sensibilisation et de formation des représentants sur les thèmes de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.

7.3. Le Groupe DANONE et L'UITA conviendront de la mise en place d'un suivi commun de la diversité dans l'entreprise au niveau du Groupe

Ce suivi consistera, au minimum une fois par an, à analyser les divers éléments constitutifs de la diversité (suivi statistiques, enquêtes internes en matière de formation, de recrutement, consultations menées, le cas échéant nombre et contenu des accords signés, bonnes pratiques susceptibles d'être partagées...).

8. APPLICATION DE LA CONVENTION

La Direction Générale des Ressources Humaines remettra au moins une fois par an aux membres syndicaux du groupe de pilotage DANONE/UITA, les tableaux de bord prévus par la convention DANONE/UITA concernant la mise en place d'indicateurs sociaux Groupe, et fera évoluer ces indicateurs de façon à mieux cerner la problématique de la diversité.

Toute organisation syndicale, ou direction de société, aura la faculté, par les canaux appropriés (pour les organisations syndicales, par l'UITA), 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 groupe de pilotage DANONE/UITA 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.

Cette convention sera progressivement enrichie par une annexe qui répertoriera les bonnes pratiques et initiatives des sociétés favorisant la diversité.



**Remarques - Bemerkungen - Comments -- Забележки - Observaciones –
Huomautuksia – Megjegyzések – Tanggapan-tanggapan – Osservazioni –
Keterangan – Opmerkingen – Uwaga – Comentários – Remarci – Примечание –
Poznámky – Poznámky – Açıklamalar – Примітки -注意 -**

- ◆ Le texte de référence des conventions est le texte en français.
- ◆ Bezugstext der Rahmenvereinbarungen ist der französische Text
- ◆ The reference text for conventions is the French text.
- ◆ Референтен текст на споразуменията е текстът на френски език.
- ◆ El texto de referencia de las convenciones es el texto redactado en francés.
- ◆ Sopimusten ranskankielinen teksti on sitova.
- ◆ A megállapodások alapszövege francia nyelven készült.
- ◆ Naskah acuan dari konvensi-konvensi adalah naskah bahasa Perancis.
- ◆ Il testo di riferimento delle convenzioni è quello in lingua francese.
- ◆ Perjanjian referensi adalah perjanjian dalam Bahasa Perancis
- ◆ De referentietekst van de afspraken is de Franse tekst.
- ◆ Wersja francuska umów jest wersją nadrzędną.
- ◆ O texto de referência das convenções é o texto em francês.
- ◆ Textul de referință al convențiilor este textul în franceză.
- ◆ Официальным текстом соглашений является текст на французском языке.
- ◆ Referenčný text dohôd je text vo francúzštine.
- ◆ Francouzský text je právoplatným textem všech dohod.
- ◆ Anlaşmaların referans metni Fransızca metindir.
- ◆ Основним текстом угод вважається текст французькою мовою.
- ◆ 法文文本为协议的参考性文本。

