

Accord-cadre sur la gestion de la santé du groupe Rheinmetall

Rheinmetall AG

et

le Comité d'entreprise européen
(dénommé ci-après CEE)

concluent l'accord-cadre suivant

sur la question de la gestion de la santé :

1. Préambule

Dès 2003, Rheinmetall AG se réclamait dans son Code de Conduite de la sécurité et de la santé au travail. Le présent accord concrétise désormais la responsabilité de Rheinmetall AG à l'échelon du Groupe au niveau entreprise et inter-entreprise concernant les conditions de travail et de santé de ses collaborateurs et collaboratrices en Europe. Le Groupe se conforme ainsi aux principes des directives européennes sur la santé au travail, au développement de diverses activités au niveau national ainsi qu'à la constatation que la performance d'une entreprise repose essentiellement sur la santé et la productivité de ses collaboratrices et collaborateurs. Le présent accord vise à soutenir et à promouvoir dans le Groupe un mode de travail sain et adapté au vieillissement face à l'évolution démographique.

L'instauration de conditions de travail saines est une tâche managériale majeure. Il convient donc d'instaurer ou de perfectionner un dispositif de gestion interne de la santé dans tous les établissements européens du groupe Rheinmetall.

2. Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les sociétés Rheinmetall et à tous les établissements de Rheinmetall en Europe tombant sous le coup de l'accord CEE dans sa version respectivement en vigueur. Le Code de Conduite du 15/10/2003 n'est pas affecté par le présent accord.

3. Objectif et principes

Le présent accord vise à définir pour tous les établissements de Rheinmetall en Europe les conditions d'ensemble essentielles nécessaires à l'implémentation et au développement d'un système de gestion global de la santé en garantissant des normes minimales uniformes.

Le présent accord vise à maintenir l'engagement dans le travail et la capacité de travail des collaborateurs et collaboratrices. Des mesures de gestion interne de la santé ont pour but de maintenir le personnel en santé et de promouvoir sa santé, d'augmenter la satisfaction au travail et de veiller à un climat d'entreprise propice à la santé. En outre, la gestion de la santé doit contribuer à renforcer l'attachement des collaborateurs à leur société respective.

À cet effet, des mesures allant de la prévention à la rééducation sont indispensables. Les points essentiels du présent accord-cadre couvrent les domaines suivants :

- Sécurité et santé au travail (situation)
- Promotion de la santé (comportement)
- Prévention/gestion de la dépendance
- Rééducation (réinsertion)

Les activités et les systèmes déjà existants devront être intégrés, le cas échéant développés et imbriqués, et les modules manquants devront être complétés au niveau interne. Les dispositions plus étendues en vigueur au niveau de l'établissement ou national subsistent. Les lois nationales en vigueur, les conventions collectives et/ou la compétence des partenaires sociaux nationaux respectifs, ne sont pas affectées.

Les partenaires sociaux nationaux et d'entreprise compétents (direction, représentation des travailleurs, associations patronales, syndicats) négocient sur la manière dont l'accord-cadre sera aménagé au niveau local. Leurs compétences n'en sont pas affectées.

Le rôle que les organisations syndicales et les organisations patronales jouent dans l'aménagement au niveau européen et national des systèmes de sécurité et de santé au travail est reconnu. Les partenaires sociaux nationaux et d'entreprise soutiennent les objectifs et les principes poursuivis par le présent accord.

4. Champs d'action

La gestion interne de la santé doit satisfaire à des exigences aussi bien de prévention que de réinsertion dans la vie professionnelle. En conséquence, les quatre champs d'action suivants constituent les piliers de la gestion interne de la santé :

GESTION DE LA SANTÉ DE RHEINMETALL			
Prévention			Rééducation
Sécurité et santé au travail (situation)	Promotion de la santé (comportement)	Gestion de la dé- pendance	Réinsertion (mesures de réin- sertion)
Leadership en santé et en adéquation avec le facteur démographique			

Pour concrétiser ces champs d'action, des accords, dans la mesure où cela n'est pas déjà le cas, devront être passés dans les différents établissements. L'adoption d'accords d'entreprise doit permettre de mieux prendre en compte les différences en matière de conditions initiales. Il conviendra de vérifier si les règlements internes existants sont à jour.

4.1. Sécurité et santé au travail

L'objectif de la sécurité et de la santé au travail est d'aménager les conditions dans lesquelles les collaborateurs et les collaboratrices travaillent de façon à les protéger des risques professionnels ainsi que des sollicitations malsaines. On cherchera en outre à améliorer en permanence la sécurité et à maintenir la santé des collaborateurs et collaboratrices pour améliorer le bien-être sur le lieu de travail.

Les tâches des responsables de la sécurité du travail sont définies par la loi dans tous les pays européens. De plus, il existe une réglementation relative à la prévention des accidents au travail ainsi que des lois sur la protection du travail. Les sites européens respectifs se chargent de former régulièrement les collaborateurs et collaboratrices désignés (délégués à la sécurité du travail) pour qu'ils accomplissent correctement leur tâche.

4.2. Promotion de la santé

Le but de la promotion de la santé n'est pas seulement de réduire les dangers et les risques mais aussi d'aménager les postes de travail de manière à ce qu'il soit possible de travailler sans nuire à sa santé et d'adopter un comportement propice à sa santé sur son lieu de travail. Cela implique aussi la possibilité de définir les contenus de son travail, une certaine liberté de décision, la possibilité de se qualifier et une attitude coopérative.

La promotion de la santé englobe aussi des activités aptes à neutraliser la charge de travail et le stress. Les mesures de promotion de la santé doivent prévenir les contraintes psychiques et développer des approches appropriées pour les gérer. En promouvant activement la santé, on cherche également à améliorer l'état de santé et l'ambiance de travail, accroître la satisfaction et la motivation des collaborateurs et collaboratrices tout en renforçant leur attachement à leurs sociétés.

A l'échelon de l'entreprise, des groupes de travail « Gestion de la santé » devront exploiter les données pertinentes (les rapports sanitaire des caisses maladies p. ex.), discuter de mesures de promotion de la santé et activer leur mise en œuvre. Les groupes de travail se composeront de représentants du management de l'établissement, de la délégation syndicale et de la délégation d'entreprise. Il conviendrait, si possible, associer à ce travail un médecin d'entreprise.

4.3. Prévention / gestion de la dépendance

L'objectif de la prévention de la dépendance est de maintenir les collaborateurs et collaboratrices en bonne santé et de prévenir les toxicomanies et leurs conséquences. Ceci s'applique aussi bien à la dépendance de substances (alcool, drogues, médicaments, etc.) qu'à la dépendance non liée à des substances (jeu pathologique, achats compulsifs, troubles alimentaires, cyberdépendance, etc.) ainsi qu'à l'aide en cas de risque de dépendance ou de dépendance.

Le champ de la prévention et de la gestion de la dépendance englobe donc une offre générale de sensibilisation des collaborateurs et collaboratrices et des cadres. Il convient en outre de développer des structures d'assistance internes et de coopérer avec des structures inter-entreprise. En outre, des consignes (programme progressif interne) devront être élaborées.

La procédure interne devra prendre en compte en particulier les points clés suivants :

- Élaboration et adoption d'un guide d'intervention (programme progressif) pour les cadres et tous les intéressés ;
- Mise en place, intégration et formation d'aidants internes spécialisés dans la dépendance ;

- Qualification des cadres ;
- Information et sensibilisation sur la question de la co-dépendance¹.

4.4. Réinsertion

Le but de la réinsertion est de développer des mesures et offres susceptibles d'aider à surmonter une incapacité de travail de longue durée et de prévenir une nouvelle incapacité de travail plus longue pour conserver le poste de travail du collaborateur concerné. À cet effet, les partenaires sociaux (direction, représentation du personnel, syndicats) conviennent au niveau interne d'une procédure de gestion d'une incapacité de travail de longue durée et quelles mesures entrent en ligne de compte.

La procédure interne doit comprendre les points clés suivants :

- La réinsertion intervient quand une collaboratrice/un collaborateur est en incapacité de travail ininterrompue pendant plus de six semaines² au cours d'une année ou bien est en incapacité de travail de façon répétée.
- Les mesures de réinsertion doivent être élaborées avec les intéressés.
- La gestion de la réinsertion vise la réintégration du collaborateur à son poste de travail ; à titre d'alternative, un poste de travail adapté à l'âge et, si nécessaire, aux capacités de l'intéressé(e) pourra être créé afin d'éviter une incapacité de travail.
- La base de cette gestion est l'entretien personnel avec les personnes concernées (entretien de réinsertion). Le principe du caractère volontaire s'applique à l'intéressé.
- L'entretien de réinsertion sera focalisé sur la clarification des facteurs internes susceptibles d'être influencés en faveur de la guérison et de la réinsertion ainsi que la stabilisation durable du collaborateur/de la collaboratrice,
- Ces entretiens et leurs résultats ainsi que les mesures prises seront documentés en observant les dispositions légales de protection des données personnelles.
- Il faut en outre établir un système d'alerte précoce au sens des leçons tirées (sur la base des expériences faites) apte à identifier précocement le problème pour en déduire les mesures de prévention ou de réinsertion nécessaires.

La documentation est faite dans le respect des dispositions légales nationales.

¹ La co-dépendance concerne les actions et les omissions de personnes aptes à renforcer la dépendance, p. ex. la dissimulation de la performance inférieure d'un collègue ou d'un collaborateur.

² Les dispositions législatives nationales en vigueur pendant l'incapacité de travail doivent être respectées en priorité.

5. Structures de participation et de responsabilité

Dans la mise en œuvre pratique de la gestion de la santé, un rôle décisif revient à la direction et aux cadres de même qu'aux délégations syndicales et d'entreprise et aux salariés. La communication entre les cadres et les salariés et leur participation active sont indispensables au succès des mesures et des systèmes de gestion de la santé.

On décrira ci-après les responsabilités et structures de responsabilité essentielles.

- a. Le directoire de Rheinmetall assure le respect du présent accord cadre dans tous les établissements européens de Rheinmetall AG.
Le directoire nomme respectivement un interlocuteur en provenance des divisions pour les coordinateurs des groupes de pilotage.
- b. Pour mettre en œuvre l'accord au niveau de l'établissement, le management ou bien le service du personnel et l'organe de défense des intérêts des travailleurs ainsi que les experts de la sécurité et de la santé au travail collaborent dans un esprit de confiance réciproque.
- c. A l'échelon de l'établissement, un groupe de pilotage « Gestion de la santé » sera institué d'un commun accord et un responsable général (coordinateur) du système de gestion de la santé sera désigné. Ce groupe de pilotage fera office d'organe de coordination et de contrôle.

Le groupe de pilotage aura pour objectif et pour mission de créer les conditions générales à une gestion de la santé effective et de contrôler les activités de manière à ce qu'elles soient appliquées de manière efficiente, rentable et satisfaisant aux besoins de l'établissement. Cela pourra englober les tâches suivantes : identification des champs d'intervention, détermination d'objectifs de santé et de projets sectoriels, contrôle et pilotage de la mise en pratique systématique des mesures et évaluation des résultats.

Il sera établi un procès-verbal des réunions du groupe de pilotage, qui sera mis à la disposition de tous ses membres.

La mise en œuvre opérationnelle des mesures de gestion de la santé dans les quatre champs d'action pourra être déléguée, mais elle restera sous la responsabilité du groupe de pilotage.

- d. Pour apprécier l'impact des mesures réalisées dans le cadre de la gestion de la santé, les membres du groupe de pilotage définiront, dans la mesure

du possible, des indicateurs à l'aide desquels on pourra juger du succès de ces mesures.

- e. Les cadres veillent à ce qu'un travail non nuisible à la santé soit une pratique quotidienne dans les établissements européens. Ils veillent à le rendre possible tant par leur style de leadership que par des mesures adéquates. Ce faisant, ils prennent en compte les besoins des personnels de tous âges et en voie de vieillissement. Les cadres se distinguent par un comportement respectueux.
- f. Les collaborateurs et collaboratrices devront dénoncer les conditions de travail ruineuses pour la santé. Ils auront le droit de faire des propositions d'aménagement et d'amélioration dans le domaine de la gestion de la santé et pourront s'adresser à tout moment au groupe de pilotage et au membre responsable du CEE sans devoir craindre de quelconques inconvénients. De même, les collaborateurs et collaboratrices seront tenus de respecter les règles de sécurité du travail et les normes en matière de protection de la santé.

6. Reporting et monitoring

La mise en œuvre des activités de gestion de la santé s'accompagne d'un reporting et d'un monitoring systématiques. Le management et les organes de défense des intérêts des travailleurs d'entreprise reçoivent les procès-verbaux du groupe de pilotage. Le groupe de pilotage Gestion de la santé ou son coordinateur rend compte au moins deux fois par an au management local ainsi qu'à l'organe de représentation des intérêts d'entreprise, du travail et de l'impact du système de gestion de la santé.

Les coordinateurs des groupes de pilotage font rapport au moins une fois par semestre sous forme standardisée³ aux interlocuteurs respectivement compétents du directoire.

Le directoire de Rheinmetall AG rend compte une fois par semestre au bureau du CEE sur la base des informations standardisées pour qu'ils puissent se déterminer ensemble et émettre éventuellement de nouvelles recommandations. Une fois par an, il présente un rapport au CEE. Le CEE continue de participer à la conception par l'intermédiaire de son groupe de projet 'Gestion de la santé'.

Le directoire de Rheinmetall AG veille par ailleurs à ce que le rapport sur la gestion de la santé soit intégré au rapport de gestion et du rapport sur le personnel de Rheinmetall AG.

³ Le contenu du questionnaire est harmonisé avec les parties contractantes.

Les collaborateurs et collaboratrices seront informés régulièrement dans leurs établissements de l'implémentation ainsi que des mesures, projets et offres, pris dans le cadre de la gestion de la santé.

7. Qualification et conseil

Les besoins de qualification de tous les collaborateurs et collaboratrices actifs dans le cadre de la gestion de la santé seront identifiés par le groupe de pilotage Santé. Il se chargera également des offres de qualification correspondantes. Les frais de la qualification convenue seront assumés par les sociétés et les qualifications auront toujours lieu pendant le temps de travail. Pour les cadres, on proposera des qualifications appropriées sur le thème de la gestion de la santé – leadership en santé.

L'accord sera porté à la connaissance des collaborateurs et collaboratrices. Lorsque les ressources internes ou le savoir-faire disponible ne suffisent pas dans les champs d'action, on pourra faire appel, en concertation avec le management local à des experts externes qualifiés (des médecins du travail par exemple).

8. Différends/sanctions possibles

Si dans l'interprétation du présent accord cadre des difficultés surgissent entre les partenaires sociaux locaux (direction, représentation des travailleurs, syndicats), on pourra saisir le directoire de Rheinmetall AG et le bureau du CEE pour les résoudre.

Concernant les différends qui découleront de l'application du contenu de l'accord d'entreprise conclu postérieurement sur la base du présent accord-cadre, il faudra convenir dans celui-ci des mécanismes de résolution de conflits appropriés entre les partenaires sociaux locaux (direction, représentation des travailleurs, syndicats).

9. Délais de mise en œuvre, validité et révocabilité

Le présent accord prend effet quatre semaines après sa signature.

Les accords locaux devront être conclus ou réadaptés d'ici le 31/12/2013. Dans le cas où aucun accord n'a été signé à cette date dans un établissement, les normes minimales fixées ci-dessus entreront en vigueur.

Dans la phase d'introduction, un entretien d'évaluation avec les représentants des parties contractantes aura lieu à l'issue de 12 ou 24 mois. L'expert syndical y participera à titre consultatif.

10. Clauses finales

Le présent accord peut être résilié à la fin d'un mois avec un préavis de six mois. Il restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Parallèlement, la réglementation légale et conventionnelle de chaque pays conserve son entière validité. Si certaines clauses du présent accord enfreignent des règles légales ou conventionnelles nationales impératives, les autres clauses du présent accord conserveront leur validité dans la mesure où cela concorde avec l'esprit et les finalités du présent accord. Une clause invalide ou contradictoire sera remplacée par une clause valide. Les parties engageront dès que possible des entretiens à cet effet.

Vienne, le 20/06/2012

pour le directoire de Rheinmetall AG

pour le comité d'entreprise européen

Dr Gerd Kleinert

Ingo Hecke

Peter Winter

Klaus Strauch