

PPR

Entreprendre, notre grande aventure

**Réunion du Groupe d'experts de la
Commission européenne sur les accords
d'entreprise transnationaux
à Bruxelles**

26 octobre 2010

Direction des Ressources Humaines PPR

Présentation du groupe PPR

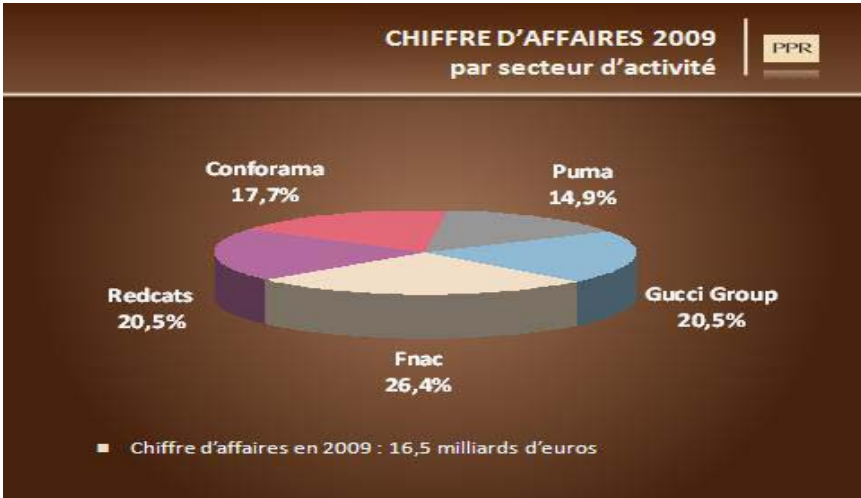
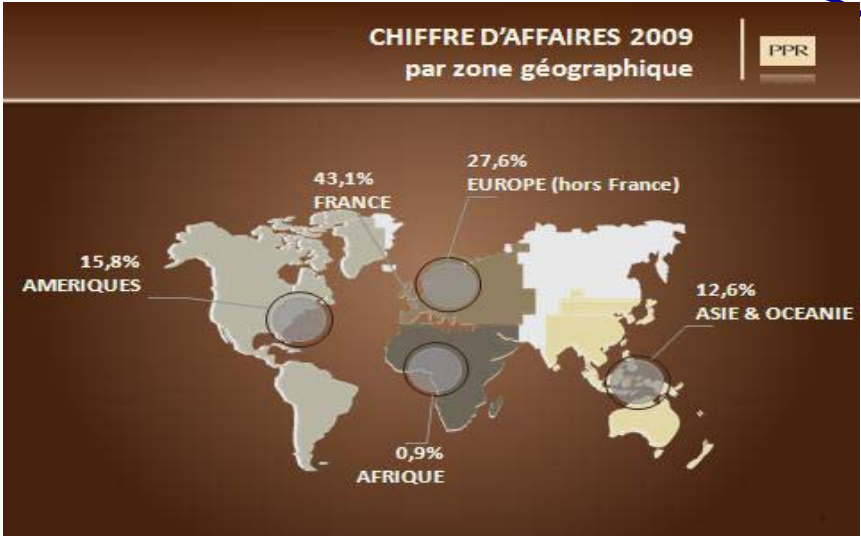


* En synthèse

PPR AUJOURD'HUI

Chiffre d'affaires : €16,5 milliards en 2009
Présent dans 60 pays avec plus de 73 000 collaborateurs

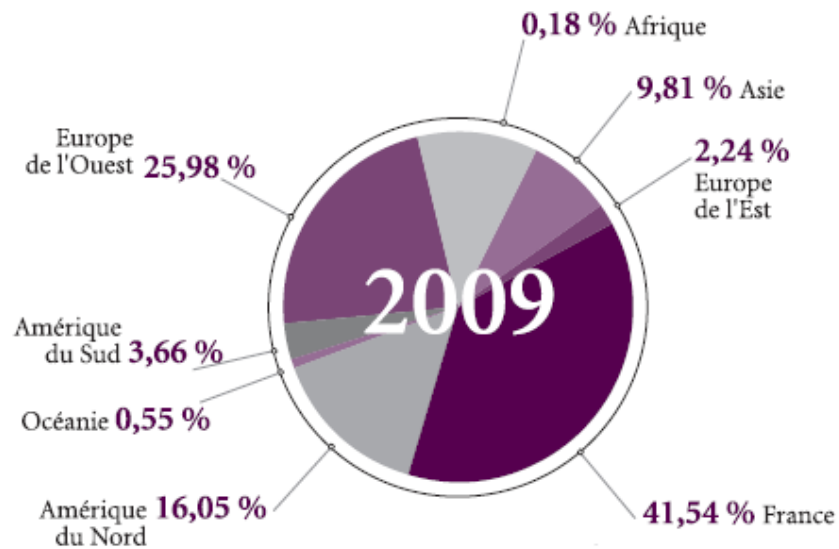
BOTTEGA VENETA BOUCHERON PARIS
YVES SAINT LAURENT
GUCCI BALENCIAGA
ALEXANDER MQUEEN sergio rossi
STELLA MCCARTNEY
PUMA REDCATS Group fnac.com
Conforama



Présentation du groupe PPR

PPR

* 73 245 salariés dans le Monde dont 51 902 salariés en Europe



LA RSE CHEZ PPR

PPR

- Un engagement continu de longue date
 - * 1996 : Signature de la 1^{ère} Charte éthique du Groupe
 - * 2007 : Création de la direction RSE et définition de 7 enjeux stratégiques
 - * 2008 : Création de la Fondation d'entreprise PPR pour la Dignité et les Droits des Femmes
- Une organisation unique et dédiée
 - * Une direction RSE rattachée au Président et représentée au Comité Exécutif du groupe PPR
 - * Animation d'un réseau constitué des responsables RSE de chaque branche
- Un cadre commun au niveau du Groupe : les 7 enjeux RSE pour 2008-2010
 - * Un Code de conduite des affaires de PPR depuis 2005 et réédité en 2009 (+ CERSE)
 - * Des objectifs précis par branche pour chacun des 7 enjeux (+ comité RSE)

* **Le Groupe comprend deux Instances représentatives du personnel :**

❖ **Un Comité de Groupe créé en 1993**

- ✓ Il est composé de 24 membres, il se réunit 2 fois / an en session plénière d'un jour

❖ **Un Comité d'Entreprise Européen créé par accord du 27/09/2000**

- ✓ Ses attributions sont : l'information et l'information/consultation en cas de question transnationale ayant un impact négatif sur les salariés du groupe PPR.
- ✓ Il est composé de 24 membres et se réunit 2 fois/an en session plénière de 3 jours
- ✓ Chaque membre représente un Pays (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, UK, Grèce, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque et Suède) et la France et l'Italie disposent de plus de Représentant du fait des effectifs.
- ✓ Le CEE dispose d'un Comité restreint de 4 membres (composé de Représentants de la Belgique, de l'Espagne, de la Finlande et de la France)
- ✓ 2 Chartes ont déjà été signées avec le CEE en 2008 : l'une sur l'emploi des personnes handicapées et l'autre sur les Seniors.

- ✳ **L'origine de la concertation sur la qualité de vie professionnelle et la prévention du stress au sein du Groupe :**

- ❖ **De nombreux enjeux partagés avec les membres du CEE sur ce thème sensible**
 - **Des enjeux économiques et sociaux importants identifiés**
 - ✓ Un coût économique évalué en France, en Europe et dans le Monde : INRS, Fondation de Dublin, OIT ...
 - ✓ Un sujet sensible qui concerne tous les salariés et engage la responsabilité sociale des entreprises
 - **Des enjeux juridiques et managériaux sérieux**
 - ✓ Les accords cadres européens ont vocation à s'appliquer dans tous les Pays européens d'implantation du Groupe
 - ✓ La responsabilité civile et pénale de l'employeur peut être engagée et le salarié est également acteur de sa propre sécurité et santé au travail
 - **Un enjeu de concertation européenne**
 - ✓ Des textes de référence rédigés par les Partenaires sociaux de l'Union européenne (2 accords cadre de référence)
 - ✓ Un 1^{er} sujet de concertation avec le CEE depuis son renouvellement en 2009

- ❖ **Une demande officiellement exprimée le 23/11/2009 par les membres du Comité d'Entreprise Européen (CEE) comme 1^{er} sujet de la nouvelle mandature**

* Les objectifs du Groupe :

- 1) **Partager les expériences et les premières réflexions de nos Enseignes en France et en Europe sur la prévention des risques psychosociaux** (état des lieux, démarches engagées, plan d'actions)
- 2) **Déterminer un cadre commun d'engagements** sur le sujet de la prévention des risques psychosociaux :
 - **En s'appuyant sur des références internes communes** ⇔ le Code de conduite des Affaires du Groupe et l'enquête d'opinion interne « Quel temps fait-il chez vous » mise en place depuis 2001
 - **En s'appuyant sur des références externes communes :**
 - ❑ **Une référence législative claire et commune** : les deux accords-cadre européens (du 8/10/2004 sur le stress au travail et du 27/04/2007 sur la violence et la harcèlement au travail)
 - ❑ **Une définition commune du stress au travail** empruntée à l'Agence européenne pour la Sécurité et la Santé au travail
- 3) **Envisager les modes de déclinaison les plus adaptés** au Groupe et à ses Enseignes, auprès des Instances et auprès des salariés
 - ❑ Des engagements écrits pour présenter et communiquer sur la Charte (article 5)
 - ❑ Ainsi que pour suivre l'application de la Charte (article 6 de la Charte)

- * **Une démarche commune initiée le 25 novembre 2009**

- 8 réunions de concertation avec le Comité restreint du CEE

- * **Les 4 étapes de la concertation européenne menée par le Groupe**

- L'expression d'une demande au mois de novembre 2009 par le CEE
- Une déclaration commune de la Direction et du Comité restreint au mois de janvier 2010
- La validation des 3 principes du projet de Charte avec le CEE au mois de juin 2010
- L'adoption de la Charte au mois de juillet 2010

Les trois principes de la Charte (Article 2)

PPR

1° - Identifier et évaluer les facteurs de stress au travail

Les Enseignes du Groupe, avec l'aide de professionnels dans le domaine de la santé au travail, doivent identifier et évaluer les facteurs de stress au travail propres à leurs activités et à leurs organisations en partageant les étapes de ce processus avec les Représentants du personnel ; elles le feront en cohérence avec les indicateurs potentiels définis dans l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress au travail, à savoir :

- 1) **L'organisation et les processus de travail** (cela vise : le contenu du travail, la charge et le rythme de travail, l'organisation du temps de travail, le degré d'autonomie au travail, l'adéquation du travail aux capacités des salariés, la culture organisationnelle)
- 2) **Les conditions et l'environnement de travail** (cela vise : l'environnement et les outils de travail, les relations sociales au travail, le rôle des salariés dans l'organisation du travail, le développement de carrière)
- 3) **La communication** (cela vise : l'incertitude quant à ce qui est attendu au travail, les perspectives d'emploi, les changements à venir)
- 4) **Les facteurs subjectifs** (cela vise : les pressions émotionnelles et sociales, l'impression de ne pouvoir faire face à la situation, la perception d'un manque de soutien, de reconnaissance, de justice, tant au niveau individuel que collectif).

2° - Disposer de mesures préventives

Les Enseignes du Groupe doivent mobiliser tous les moyens et actions permettant d'améliorer la qualité de la vie professionnelle et de réduire les facteurs de stress au travail sur les salariés.

Parmi ces moyens et actions préventives, doivent notamment figurer celles relatives :

- ✓ à la mise en place d'outils et de procédures de vigilance et d'alerte,
- ✓ aux actions de sensibilisation des salariés à la prévention des risques psychosociaux,
- ✓ aux actions permettant de promouvoir la conciliation de la vie personnelle avec la vie professionnelle,
- ✓ aux actions permettant la reconnaissance des salariés dans leur évolution professionnelle.

3° - Informer et écouter les salariés

- ✓ L'information des salariés sur les enjeux économiques et commerciaux
- ✓ L'écoute des salariés sur leur environnement et conditions de travail (exemple d'outil : l'enquête d'opinion interne « Quel temps fait-il ? »)

PPR

Entreprendre, notre grande aventure

**European Commission expert group on
transnational company agreements
in Brussels**

26th October 2010

Human Resources Department PPR Group

To present the Group

PPR

* To synthesize

PPR TODAY 

Revenues: €16.5 billion in 2009
Active in 60 countries with approximately 73,000 employees

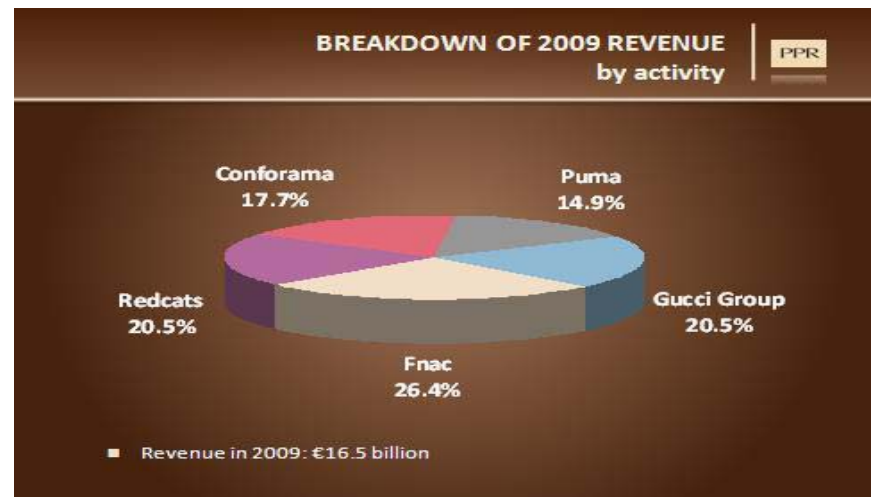
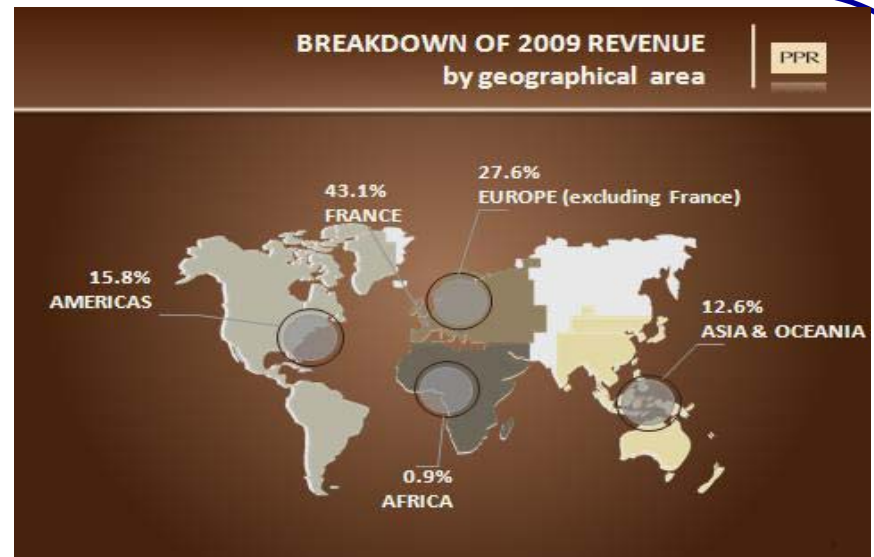
BOTTEGA VENETA BOUCHERON PARIS

GUCCI YVES SAINT LAURENT

ALEXANDER MQUEEN sergio rossi BALENCIAGA

STELLA MCCARTNEY

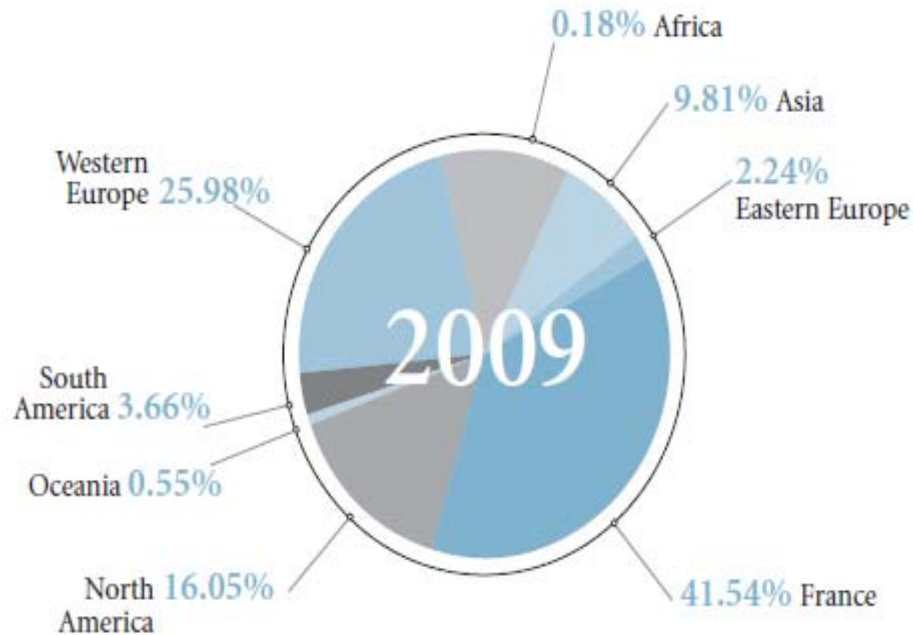
CONFORAMA PUMA REDCATS fnac.com



To present the Group

PPR

* 73 245 employees in the world and 51 902 employees in Europe



PPR CSR APPROACH

PPR

- A continuous long-standing Commitment
 - * 1996: Signing of the Group's first Ethical Charter
 - * 2007: Creation of CSR Division and definition of 7 strategic priorities for the Group
 - * 2008: Creation of PPR Corporate Foundation for Women's Dignity and Rights
- A specific and dedicated organization
 - * CSR Direction represented on the Executive Committee which directly reports to the CEO
 - * CSR organization within each branch
- A common framework at the Group level: the 7 CSR priorities for 2008-2010
 - * A PPR Code of business practices since 2005 and republished in 2009 (+ CERSE)
 - * Precise objectives per branche for each priority

* **Two bodies represent employees of the PPR Group :**

❖ **A Group Works Council established in 1993**

- ✓ 24 members, two one-day plenary meetings / year

❖ **A European Works Councils established per agreement in 2000**

- ✓ Competence: information and information/consultation on transnational issues having a negative impact on the employees of the PPR Group
- ✓ 24 members, two three-days plenary meetings / year
- ✓ Every member represents a country (Germany, Austria, Belgium, Denmark, Spain, Finland, France, UK, Greece, Italy, Luxembourg, Norway, Netherlands, Poland, Portugal, Czech Republic, Sweden), France and Italy have more representatives in relation to their number of employees
- ✓ The EWC has a select committee of 4 members (with representatives from Belgium, Spain, Finland and France)
- ✓ 2 Charters have already been signed with the EWC in 2008: one on the employment of disabled persons and the other on seniors

- * **Origin of the dialogue on quality of life at work and prevention of work-related stress within the group :**

- ❖ **Many challenges shared with EWC members on this difficult issue**
 - **Important economic and social challenges identified**
 - ✓ Economic cost in France, Europe and worldwide : INRS, Dublin foundation, ILO ...
 - ✓ A delicate issue which concerns all employees and involves the corporate social responsibility
 - **Serious legal and managerial challenges**
 - ✓ European framework agreements are intended to apply in all European countries in which the Group operates
 - ✓ The employer's Civil and penal responsibility may be involved and the employee is an actor of its own health and safety at work
 - **An issue for the European dialogue**
 - ✓ Reference texts concluded by European social partners (2 framework agreements)
 - ✓ First area of dialogue with the EWC since its renewal in 2009

- ❖ **Official request made on 23.11.2009 by the EWC members as first area of the new term**

* Group's objectives :

- 1) **Share experiences and first views of our French and European companies on the prevention of psychosocial risks** (mapping, approaches, action plan)
- 2) **Work out a common framework for commitments** on the prevention of psychosocial risks:
 - **Using common internal references** ⇔ Code of conduct of the Group's affairs and internal opinion survey «what is the weather like at home ?» established in 2001
 - **Using common external references :**
 - ❑ **A clear and common legal reference** : the two European framework agreements (of 8.10;2004 on stress at work and of 27.04.2007 on violence and mobbing at work)
 - ❑ **A common definition of stress at work taken from the European Agency for Safety and Health at Work**
- 3) **Work out systems to implement the approach** among employee representative bodies and employees best suited to the Group and its companies
 - ❑ Written commitments to present the Charter and communicate on it (Article 5)
 - ❑ As well as to the application of the Charter (Article 6)

Steps of the European dialogue

PPR

- * **A common approach started on 25 November 2009**

- 8 meetings with the EWC's select committee

- * **4 Steps for the Group's European dialogue**

- The EWC request in November 2009
- A joint declarations between management and select committee in January 2010
- Validation of the 3 principles of the draft Charter with the EWC in June 2010
- Adoption of the Charter in July 2010

Charter “FRAMEWORK OF COMMITMENTS ON QUALITY OF LIFE AT WORK & PREVENTION OF WORK-RELATED STRESS FOR EMPLOYEES WITHIN PPR GROUP IN EUROPE” (extract)

PPR

Article 2: Three fundamental principles

2.1. Identifying and assessing factors of work-related stress

All companies must identify all factors of work-related stress specific to their respective businesses and organisations, by sharing the steps of this process with the employee representatives. Said identification shall be consistent with the proposed indicators defined in the European Framework Agreement on Work-Related Stress dated 8 October 2004, namely:

A - Work organisation and processes Including among others, but not limited to: content of work tasks work load and pace, working time arrangements, degree of autonomy , match between workers' skills and job requirements, corporate culture ...

B - Working conditions and environment Including among others, but not limited to: working environment and tools, industrial and social relations at the workplace, role of employees in work organisation, career advancement

C- Communication Including among others, but not limited to: uncertainty about what is expected at work employment prospects, forthcoming changes

D - Subjective factors Including among others, but not limited to: emotional and social pressures feeling unable to cope with a situation, perceived lack of support, recognition or justice, at individual and collective levels alike

2.2. Establishing preventive measures

To mobilise all necessary means and measures conducive to improving the quality of life at work and reducing factors of work-related stress affecting employees.

For example : Implementation of instruments and procedures of vigilance and alerts,
Measures to enhance the personnel's awareness on the prevention of psychosocial risks,
Initiatives contributing to reconcile personal life and professional life,
Actions fostering a recognition of employees via career promotion

2.3. Informing and listening to employees

- ✓ Information to employees about economic and commercial issues
- ✓ Listening to employees' perception of their working environment and conditions