

Responsabilité sociale des entreprises et dialogue social dans l'industrie sucrière européenne

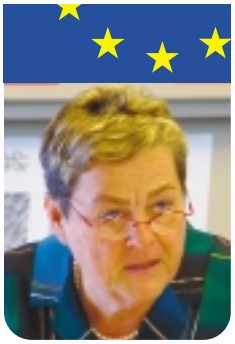
DES PRATIQUES RESPONSABLES MÈNENT LES PARTENAIRES SOCIAUX AU LANCEMENT D'UN CODE DE CONDUITE



CEFS

EFFAT





Quatre années après l'appel lancé par le Sommet de Lisbonne, la responsabilité sociale des entreprises est devenue un instrument clé de l'agenda de la politique sociale européenne.

La RSE est fondamentalement une démarche d'entreprise vers le développement durable. Elle complète l'arsenal des instruments de la politique sociale, sans remplacer la législation et le dialogue social, ni se substituer à eux. Elle permet aux entreprises de s'engager dans des démarches de progrès allant au-delà des prescriptions légales.

L'adoption d'une politique de responsabilité sociale par l'entreprise naît de façon dynamique de son interaction avec les parties prenantes, dans un dialogue ouvert.

Dans le cadre des activités de leur Comité de dialogue sectoriel, les partenaires sociaux ont négocié et conclu un Code de Conduite sur la responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie sucrière européenne. En février dernier, le Comité a approuvé le premier rapport conjoint sur l'application du Code de Conduite.

L'objet de cette publication est de présenter de façon simple le Code de Conduite avec des références à certains des quelques cinquante exemples de bonnes pratiques, qui doivent être considérés comme source d'inspiration, d'échange et d'excellence.

Cette brochure est un outil très important pour la dissémination des principes de la RSE et pour la visibilité de la valeur ajoutée du dialogue social sectoriel au moment où l'élargissement de l'Union Européenne à 25 Etats membres devient une réalité.

Bruxelles, le 28 avril 2004

Odile QUINTIN
Directeur Général
Direction Générale Emploi et Affaires sociales
Commission Européenne

Les acteurs sociaux



LE COMITE EUROPEEN DES FABRICANTS DE SUCRE

Le CEFS représente, auprès des institutions européennes et des institutions internationales, les intérêts de l'ensemble des industriels producteurs de sucre de l'Union Européenne à 25 (sauf Chypre, l'Estonie, le Luxembourg et Malte, non producteurs).





EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM

L'EFFAT comprend 128 syndicats nationaux installés dans 37 pays européens représentant quelques 2 600 000 membres. Cette fédération défend les intérêts de l'agriculture, de l'industrie agroalimentaire, de l'hôtellerie et du tourisme.



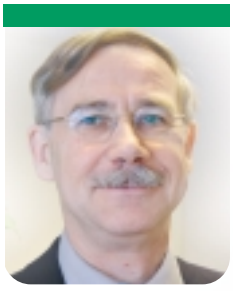
Johann MARIHART

Président du CEFS

L'industrie sucrière européenne s'est engagée à intégrer la responsabilité sociale des entreprises dans sa politique industrielle, tant au plan européen qu'au niveau des sociétés. Elle poursuivra ses efforts en ce sens.

Confrontée à la globalisation de l'économie, l'industrie sucrière européenne s'efforce de renforcer sa durabilité globale en y associant ses principaux partenaires. Je me réfère en particulier à deux réalisations importantes : le rapport sur l'environnement mis au point avec la Confédération Internationale des Betteraviers Européens, et le Code de Conduite sur la responsabilité sociale des entreprises élaboré et signé avec l'EFFAT, syndicat européen représentant l'industrie alimentaire, du champ à l'assiette.

Face à la réforme de l'Organisation Commune de Marché, les acteurs sociaux s'accordent à joindre leurs efforts de manière constructive et responsable en vue de s'adapter au changement du paysage industriel. Ils soulignent ici encore avec force la nécessité d'assurer à leur secteur une compétitivité suffisante pour lui permettre de continuer à assumer pleinement ses responsabilités vis-à-vis des différentes parties. Dans la pratique, les engagements pris en matière de responsabilité sociale des entreprises ne peuvent atteindre pleinement leur objectif que dans un contexte de viabilité économique, sans risque que des changements radicaux et soudains ne mettent en péril l'environnement réglementaire du marché.



Harald WIEDENHOFER

Secrétaire Général de l'EFFAT

Il est certain que la caractéristique majeure de l'engagement de l'industrie sucrière européenne en matière de responsabilité sociale des entreprises est la mise en oeuvre du Code de Conduite par les sociétés, au niveau national et local, en collaboration avec les différentes parties prenantes. Nous soutenons cette approche, que nous considérons comme indispensable pour donner tout son poids à l'acceptation volontaire de normes minimales.

Nous saluons également les mesures concrètes prises par les sociétés pour la mise en place du Code. Elles encouragent le développement de bonnes pratiques très intéressantes, comme l'a démontré le rapport annuel présenté en février 2004.



Marianne NAGY

Présidente du Groupe de Travail des Questions Sociales du CEFS

Fort d'une longue tradition de dialogue social européen, les acteurs sociaux de l'industrie sucrière européenne savent qu'une gestion de qualité des ressources humaines permet de mobiliser les énergies nécessaires à la compétitivité. Le code de conduite sur la responsabilité sociale des entreprises constituera un cadre de gestion responsable pour les nouveaux pays adhérents dans le processus d'adaptation de l'outil industriel aux nécessités du marché. Il insufflera en outre un nouvel élan au dialogue social dans une Europe élargie, en apportant aux nouveaux Etats membres une dimension autonome nouvelle et en s'efforçant de promouvoir un modèle de dialogue dynamique.



L'industrie sucrière et le dialogue social européen…

UNE LONGUE TRADITION DE DIALOGUE SOCIAL

Né en 1969, **le dialogue social réunit le CEFS et l'EFFAT depuis plus de 30 ans**.
En 1997, les deux organisations signent une « **Convention** » définissant leurs règles de travail.
En 1999, la création du « **Comité de dialogue social sectoriel dans l'industrie sucrière** » formalise la reconnaissance officielle des partenaires sociaux de l'industrie sucrière par la Commission Européenne.

…depuis les positions paritaires

AU PLAN SOCIAL, ÉCONOMIQUE, POLITIQUE

Les partenaires prennent position sur:

- **L'apprentissage**, en recommandant aux sociétés sucrières de maintenir l'effort réalisé en matière d'apprentissage et de poursuivre cet effort à chaque fois que possible afin d'améliorer les compétences des apprentis sur le marché du travail (novembre 1998 - novembre 2000).
- **L'organisation commune de marché**, en soulignant son importance pour l'emploi (novembre 1999).
- **Tout sauf les Armes**, en plaidant pour une réévaluation en 2005 du système de gestion des importations (novembre 2000 - février 2001).
- **Le Système de Préférences Généralisées**, en insistant sur la nécessité de définir des règles d'origine garantes d'une réelle valeur ajoutée (novembre 2001).
- **La responsabilité sociale des entreprises**, en s'engageant à réfléchir au concept de RSE dans l'industrie sucrière européenne (décembre 2001).
- **L'élargissement,** en anticipant son impact pour l'industrie sucrière dans l'Europe à 25 (Bratislava - Novembre 2002).
- **Les règles d'origine**, en demandant une approche spécifique pour le secteur sucrier, en vue de réconcilier transparence, loyauté des échanges, et réel profit pour les pays bénéficiaires (avril 2004).

Voir le site Web conjoint « www.eurosugar.org »



Le dialogue sectoriel dans l'industrie sucrière européenne…

UNE RÈGLE CONSTANTE : « ECHANGE ET CONCERTATION SUR TOUT SUJET D'INTÉRÊT COMMUN »

Le dialogue social européen ne remplace pas le dialogue national, mais le complète. Depuis 1969, le dialogue social sucrier est fondé sur la même règle :

- échange de vue, action et concertation sur tout sujet d'intérêt commun.
- **La négociation demeure du ressort national.**

…jusqu'aux réalisations et actions conjointes

FORMATION PROFESSIONNELLE ET SÉCURITÉ EN SUCRERIE

> 1991-1993 : une enquête recense la formation professionnelle dans l'industrie sucrière européenne.

> 1993-1994 : les partenaires mettent au point une vidéo et trois brochures sur la sécurité en sucrerie (direction, maîtrise, opérateurs) avec l'aide du Programme Force.

> 1997-2000 : les partenaires créent et diffusent à toutes les sucreries européennes un outil de formation à la sécurité (voir exemple de bonne pratique en page 13).

CONSULTATION AU SUJET DE « TOUT SAUF LES ARMES»

> Février 2002 : les partenaires sociaux sont consultés par la Commission sur l'impact économique et social du règlement « **Tout Sauf les Armes** ». C'est la première fois qu'un comité sectoriel est consulté à propos d'un règlement commercial.

CONFÉRENCE D'ANTICIPATION À L'ÉLARGISSEMENT

> Novembre 2002 : la **Conférence de Bratislava** réunit quelques 80 participants représentant l'industrie sucrière dans les pays candidats, les partenaires syndicaux et les pouvoirs publics. Une banque de données spécifique est créée. Les partenaires réfléchissent à l'instauration d'un dialogue constructif dans une Europe élargie.

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

UNE NOUVELLE ETAPE DU DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN DANS L'INDUSTRIE SUCRIERE

En février 2003 les partenaires sociaux signent et mettent en œuvre un code de conduite RSE

ENTRÉ EN VIGUEUR DEPUIS LE 1ER JANVIER 2004

Sur une base volontaire ce Code de conduite couvre huit normes minimales, illustrées par une cinquantaine d'exemples de bonne pratique.

Parallèlement aux travaux réalisés en matière d'environnement, les partenaires sociaux s'efforcent de développer la durabilité de l'industrie sucrière au plan social (*)

Reconnaissant que les sociétés ne sont pas seulement responsables de leurs produits, mais des conditions dans lesquelles ils sont produits, l'industrie sucrière européenne s'engage dans un processus dynamique couvrant l'ensemble des aspects sociaux.

« Notre ambition est de créer une valeur ajoutée humaine et sociale en intégrant la « responsabilité sociale » à l'ensemble de nos activités »(**).

(*) Voir le rapport intitulé « Environmental report - Beet growing and sugar production in Europe » rédigé par les experts du CEFS pour l'environnement et par la Confédération Internationale des Betteraviers Européens (CIBE) et publié en février 2003.
(**) Voir l'introduction du Code de Conduite.

COMITE EUROPEEN DES
FABRICANTS DE SUCRE
182, avenue de Tervuren
1150 - Brussels
Tel. 322/762 07 60
www.cefs.org

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD,
AGRICULTURE AND TOURISM
38, rue Fossé-aux-Loups
1000 - Brussels
Tel. 322/218 77 30
www.effat.org

Responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie sucrière européenne

CODE DE CONDUITE

I - INTRODUCTION

La responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie sucrière européenne est conçue comme un instrument permettant au secteur sucrier, sur une base volontaire, de promouvoir le développement social de même que le respect des droits fondamentaux. Par le biais de cet outil nous reconnaissons l'importance croissante de la responsabilité sociale des entreprises et nous nous engageons à développer et renforcer la durabilité globale de l'industrie sucrière[1]. En tant qu'industrie, nous ne sommes pas seulement responsables de nos produits, mais également des conditions dans lesquelles ils sont produits.

Depuis de nombreuses années, l'industrie sucrière européenne accorde son soutien au modèle social européen par l'application de toute une série de mesures allant bien au-delà des prescriptions légales. Il s'agit d'un modèle social dans lequel l'implication des salariés à tous niveaux dans le cadre du dialogue social est un élément majeur.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux ont décidé de mettre en œuvre une action commune sur la responsabilité sociale des entreprises.

La nouvelle démarche entreprise par l'industrie sucrière dans le cadre de la responsabilité sociale gravit une étape supplémentaire en établissant volontairement des normes minimales dans toute une série de domaines, tels que les droits de l'homme, l'éducation et la formation, la santé et la sécurité, la rémunération et les conditions de travail, les restructurations, ainsi que les relations entre les partenaires sociaux.

Cet outil cadre permettra en outre de promouvoir, au sein de toute l'industrie sucrière européenne, un échange d'expérience et de créer une source d'inspiration en vue d'apprendre à développer les meilleures pratiques.

Il permettra en fin de compte à l'industrie sucrière européenne de se situer clairement au regard de l'ensemble des acteurs concernés, qu'il s'agisse des salariés, des consommateurs, des clients, des actionnaires, des fournisseurs, des autorités publiques ou financières, de la Commission européenne ou de l'Organisation Mondiale du Commerce.

Notre ambition est de créer une valeur ajoutée humaine et sociale en intégrant la dimension « responsabilité sociale » à l'ensemble de nos activités.

Cette approche se caractérise par une vision holistique, fondée sur la transparence, et intégrant l'ensemble des parties concernées dans un dialogue ouvert, pouvant également porter sur d'autres sujets ou évolutions liés à la responsabilité des entreprises.

(1) Dans ce contexte, l'industrie sucrière européenne représente les membres du CEFS, installés dans les pays où le CEFS est mandaté et pour la zone d'activité du CEFS.

II - NORMES MINIMALES

Les membres du CEFS, dans les pays où le CEFS est représenté, s'engagent à respecter les normes minimales ci-dessous, et, le cas échéant, à promouvoir ces normes au-delà de la zone d'activités pour laquelle le CEFS est mandaté. Ces normes volontaires, de portée générale, sont le plus souvent bien en deçà des normes réellement appliquées dans l'Union.
Le respect de ces normes ne doit pas constituer une raison valable pour réduire des normes pré-existantes plus élevées, bien au contraire.

1. DROITS DE L'HOMME

L'industrie sucrière européenne respecte les principes et droits fondamentaux du travail tels que définis par l'OIT, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, et la législation européenne.

L'industrie sucrière européenne :

a) Respecte la liberté d'association c'est à dire le droit pour les salariés de constituer des syndicats et de s'y affilier, ainsi que le droit d'accès à l'entreprise pour les représentants des salariés. (Convention OIT 87).

b) Reconnaît le droit à la négociation collective, et octroie des facilités aux représentants des salariés de manière à leur permettre de remplir efficacement et rapidement leurs fonctions (Conventions OIT 98 et 135).

c) Confirme que l'exercice des droits syndicaux n'entraînera aucun préjudice personnel ou professionnel pour les salariés et leurs représentants.

d) Ne fera appel à aucune forme de travail forcé ou obligatoire (Convention OIT 29).

e) Est opposée au travail des enfants (Convention OIT 182) et respecte la Convention OIT 138 définissant l'âge minimum d'admission au travail.

f) S'oppose à toute discrimination, qu'elle soit fondée sur l'origine sociale ou nationale, sur la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'affiliation à des organisations syndicales, l'âge ou la sensibilité politique et s'engage en particulier à garantir et à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes. (Convention OIT 100 et 111 - Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 - Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 et Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000).

2. EDUCATION, FORMATION ET APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

L'industrie sucrière européenne s'efforce de donner à ses salariés les meilleures aptitudes et compétences en vue de développer au mieux leur potentiel personnel. Elle contribue ainsi au succès et à la compétitivité de l'entreprise.

Elle leur fournit une formation spécifique en ce qui concerne les aspects techniques, liés au processus de fabrication, et dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que pour tous autres aspects appropriés, liés à l'entreprise.

L'éducation et la formation constituent une partie intégrante du dialogue social au sein des entreprises. Les propositions et initiatives des salariés et de leurs représentants en matière d'éducation et de formation continue sont bienvenues et seront mises en œuvre conformément aux habitudes nationales.

L'industrie sucrière européenne recommande aux entreprises d'engager, à chaque fois que ceci est économiquement et socialement réalisable, un effort significatif pour offrir à davantage de jeunes des stages et postes d'apprentissage afin d'accroître leurs compétences sur le marché du travail.

3. SANTE ET SECURITE

L'industrie sucrière européenne porte une attention toute particulière à la santé et la sécurité. Dans ce cadre, elle s'efforce de créer un cadre de travail prenant en compte la dimension humaine et ne présentant en particulier pas de risque pour la santé. En coopération avec les salariés et leurs représentants, elle prend soin de créer un environnement sûr et sain tendant vers les meilleures pratiques et connaissances. Toutes mesures favorisant la prévention et la santé sont considérées comme prioritaires. L'industrie sucrière ne se contente pas d'appliquer la législation européenne, en particulier la directive cadre de 1989, mais, dans la plupart des cas, va au-delà de cette législation.

Des programmes de formation spécifiques sont mis en œuvre dans toutes les sucreries, de même que des politiques et procédures de sécurité spécialement conçues pour l'industrie sucrière prenant en compte les risques particuliers liés au processus de fabrication et mettant un accent particulier sur la prévention.

4. RELATIONS ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX

Les partenaires sociaux de l'industrie sucrière européenne, représentée par le Comité Européen des Fabricants de Sucre (CEFS) et la Fédération Européenne de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme (EFFAT) considèrent qu'un dialogue social constructif, introduit à tous niveaux, avec les représentants des salariés et les syndicats est un élément de succès important pour le bon fonctionnement des entreprises. L'information et la consultation des représentants des salariés encouragent la confiance et la coopération entre les salariés et les employeurs.

C'est pourquoi l'industrie sucrière européenne mène un dialogue social européen constant depuis 1969, reconnu officiellement par la Commission européenne depuis 1999 par la création d'un comité de dialogue sectoriel. Les partenaires sociaux ont conjointement développé un certain nombre d'enquêtes et d'outils de formation professionnelle, notamment en relation avec la sécurité. Ils comptent poursuivre et développer ce dialogue.

Au niveau national, la législation concernant la représentation des travailleurs et la négociation collective est respectée, voire dépassée.

Toutes les sociétés sucrières ont mis en œuvre la législation européenne sur l'information et la consultation des travailleurs.

Dans le cadre de l'élargissement de l'Union européenne, les partenaires sociaux émettent le vœu, qu'avec l'aide et le soutien des autorités publiques, s'instaure un dialogue véritablement constructif et responsable, destiné à établir les fondations d'une Europe élargie sachant allier modèle social et compétitivité économique pour les pays candidats.

5. REMUNERATION EQUITABLE

Dans l'industrie sucrière, les rémunérations réelles sont conformes aux minima fixés par les conventions collectives de branche ou d'industrie et/ou les pouvoirs publics. Lorsqu'il n'existe ni convention ni barème, elles sont suffisantes pour assurer aux travailleurs un niveau de vie décent, tel que défini par la déclaration fondamentale des droits de l'homme et la Déclaration tripartite de l'Organisation Internationale du Travail [2] .
Afin d'éviter toute discrimination, l'industrie sucrière reconnaît le droit à un salarié travaillant dans des conditions similaires de percevoir une rémunération égale pour un travail égal. (Convention OIT 100 - Article 141 du Traité et Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000).

6. CONDITIONS DE TRAVAIL

L'industrie sucrière européenne respecte la législation européenne sur les conditions de travail et est conforme aux normes fixées au niveau de la branche ou de l'industrie pour définir les horaires de travail. Pour ce qui concerne le temps de travail pendant la campagne, des accords spécifiques ont pu être conclus avec les partenaires sociaux et/ou les Autorités publiques.
Lorsqu'il n'existe pas de normes, les partenaires sociaux peuvent conclure des accords appropriés. Les conditions de travail doivent être au moins équivalentes à celles offertes par les autres sociétés comparables opérant dans le pays.

7. RESTRUCTURATIONS

Au niveau européen, dans le cadre du dialogue social européen, une information régulière peut être organisée, de même que des échanges de vues et, le cas échéant, une action conjointe, sur tous sujets, y compris les sujets liés aux politiques et législations communautaires ayant un impact économique et social pour le secteur du sucre.

Ce dialogue respecte et va au-delà de la législation européenne ou nationale sur l'information et la consultation.
Un dialogue ouvert entre la direction et les salariés étant une condition préalable pour instaurer un climat de respect mutuel et de confiance, les salariés et leurs représentants seront régulièrement tenus au courant de la situation de l'entreprise, de même qu'informés et consultés, en temps utile, sur les mesures envisagées dans le cadre de restructurations.

En cas de restructuration, ou d'investissement ayant un impact social au sens du présent Code de Conduite, l'industrie sucrière agit d'une manière socialement responsable. Toutes mesures sont également prises en vue d'améliorer l'employabilité du personnel.

(2) Art. 23 de la Déclaration des Droits de l'Homme : « Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine ».
Déclaration tripartite de l'OIT : « Les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en cause ».

8. RELATIONS D'AFFAIRES ET CHOIX DES FOURNISSEURS

L'industrie sucrière européenne attend de la part de ses fournisseurs un comportement socialement responsable. Les fournisseurs sont généralement choisis sur une base professionnelle. Pour les principaux fournisseurs ceci inclut également une considération de leur responsabilité sociale, conformément aux dispositions du Code de Conduite. A cet effet, l'industrie sucrière européenne s'efforcera de transmettre le concept de responsabilité sociale des entreprises, et verra si elle peut apporter une contribution concrète à la lutte contre le travail des enfants.

L'industrie sucrière européenne soutient les mesures prises dans le cadre de la législation européenne pour lutter contre la fraude et la corruption dans le cadre du commerce mondial [3] .

Dans le cadre général de l'éthique des affaires, l'industrie sucrière européenne s'efforce de se conformer aux lignes directrices pour les entreprises multinationales de l'OCDE, ou, au-delà de la zone d'activités du CEFS, de les promouvoir au maximum [4].

III - SUIVI, ÉVALUATION, MISE À JOUR

1. L'EFFAT et le CEFS assureront, dans le cadre de leur comité de dialogue social sectoriel, le suivi de la mise en œuvre progressive du présent Code de Conduite, de même que la mise à jour régulière des exemples de bonnes pratiques.

2. A cet effet, l'EFFAT et le CEFS effectueront une évaluation commune de la mise en œuvre du Code de Conduite au niveau européen, sous forme d'un rapport annuel couvrant l'année calendaire, qui sera présenté en février de l'année suivante, dans le cadre du comité de dialogue social sectoriel, au cours d'une réunion spécifiquement consacrée à ce sujet.

3. Ce rapport annuel sera réalisé sur base des données recueillies par les partenaires sociaux européens. A cet effet, l'EFFAT et le CEFS nommeront chaque année un groupe ad hoc en charge de recueillir, organiser et présenter ces données et composé de deux membres du Comité sectoriel pour chacune des organisations.

4. Le Code de Conduite entrera en vigueur le 1er janvier 2004. L'année précédant cette date sera consacrée à la préparation de sa mise en oeuvre. Le premier rapport, présenté en février 2004, fera le point des activités réalisées jusqu'à cette date et des structures de suivi conjointement mises en place au niveau européen pour assurer une communication et une formation adéquate en vue de promouvoir le Code de Conduite. Les exemples de bonnes pratiques seront également mis à jour en tant que de besoin.

5. Afin d'assurer une bonne circulation et une bonne compréhension du Code de Conduite au niveau national, il sera traduit dans les différentes langues européennes par les délégations nationales. Les versions française, anglaise et allemande feront foi.

Bruxelles, le 7 février 2003

Jean-Louis BARJOL
Directeur Général
CEFS

Harald WIEDENHOFER
Secrétaire Général
EFFAT

(3) Voir règlement (CE) n° 2501/2001 du Conseil du 10 décembre 2001 portant application d'un schéma de préférences tarifaires généralisées (JOCE L 346 du 31 décembre 2001), Règlement (CE) n° 2007/2000 du Conseil du 18 septembre 2000, ainsi que les accords bilatéraux.
(4) Consulter le site de l'OCDE http://www.oecd.org



Les exemples de bonne pratique

UNE SOURCE D'INSPIRATION AU NIVEAU EUROPEEN

Une cinquantaine d'exemples de bonne pratique, régulièrement mis à jour, illustrent un comportement positif allant au-delà de chacune des huit normes minimales définies par le Code de Conduite. Constituant la partie dynamique du Code, ils doivent être considérés comme une source d'inspiration et d'échange d'excellence.

Deux exemples ont été développés dans le cadre du Comité de dialogue social sectoriel sucre. Il s'agit de la création du Kit Leonardo et de la consultation « Tout Sauf les Armes ».

LE KIT LEONARDO

(Santé et sécurité)



En 2000, un outil interactif de formation à la sécurité en sucrerie, développé en onze langues dans le cadre du Programme Leonardo da Vinci, est diffusé à toutes les sucreries européennes. Fruit d'un travail conjoint de trois ans, cet outil couvre tous les aspects de la sécurité dans les ateliers, depuis l'arrivée de la betterave jusqu'au départ du sucre de l'usine.

Essentiellement fondé sur le comportement responsable, il s'adresse à tous les acteurs de la sucrerie : direction, maîtrise, opérateurs. Il est utilisable en campagne et hors saison, par les salariés permanents comme par les saisonniers. Toujours utilisé dans 60 % des sucreries européennes, il a récemment été introduit en Hongrie.

TOUT SAUF LES ARMES

(Relations entre les partenaires sociaux)

En 2001, les partenaires sociaux européens sont officiellement consultés par la Commission européenne sur l'impact social et économique du Règlement "Tout Sauf les Armes", ouvrant les frontières aux 49 pays les moins avancés, sans droits de douane et en quantités illimitées.

A la suite de cette consultation, la mise en oeuvre du règlement est échelonnée jusqu'en 2009, évitant une réduction drastique et rapide de la production dans l'Union européenne, et donc la fermeture de nombreuses usines. La Commission s'engage à soumettre un rapport d'évaluation de la mise en oeuvre au Conseil des Ministres en 2005.



Les exemples de bonne pratique

UN ECHANGE D'EXCELLENCE AU NIVEAU NATIONAL

Environ cinquante exemples concrets, régulièrement actualisés, illustrent un comportement responsable allant au-delà de chacune des normes minimales. Ils sont présentés sur le modèle ci-contre :

1. Lieu et date
2. Thème traité
3. Contexte
4. Projet mis en oeuvre
5. Résultat obtenu
6. Ressources allouées
7. Personne contact

En voici quelques extraits, qui ne peuvent naturellement pas se substituer aux exemples intégraux disponibles sur le site « eurosugar.org ».
Leur consultation permettra d'en apprécier la juste valeur dans un contexte global.

1. DROITS DE L'HOMME

Danisco Sugar, Danemark, 2001

Afin d'assurer un traitement équitable envers tous les employés de Danisco Sugar, quelle que soit leur localisation, l'entreprise a décidé d'établir une nouvelle politique commune de ressources humaines pour l'ensemble de l'organisation…

2. EDUCATION ET FORMATION

British Sugar, Royaume-Uni, 1990

Politique d'amélioration du travail flexible dans les usines et élargissement des compétences…

Agrana Zucker, Autriche

Formation des apprentis pendant 3 ou 4 ans pour qu'ils deviennent des techniciens qualifiés (électriciens, plombiers, métallurgistes…).

Hellenic Sugar, Grèce, 1993-2002

Mise en place un programme d'entraînement pratique permettant aux étudiants de troisième cycle d'adapter leur formation à la vie professionnelle…

France, 1994

Création d'un fonds mutualisé destiné à l'amélioration de la qualification professionnelle des salariés afin de développer de nouvelles compétences…

3. SANTE ET SECURITE

Danisco Sugar, Danemark, 1996

Réduction du nombre d'accidents et diminution du stress au travail par le projet "Stumbling Stone". L'engagement actif des employés a constitué l'une des clés du succès…



CSM, Pays-Bas, 2001-2003

Développement d'un nouveau système de management santé-sécurité fondé sur les normes ISO, et intégré au système de gestion de la qualité et de l'environnement…

Pfeifer & Langen, Allemagne

Introduction d'un système Intranet sur la sécurité au travail mis à la disposition de tous les employés…

4. RELATIONS ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX

Italie, 1990

Création d'un comité national permanent intitulé « Observatoire » qui aide les entreprises et les employés à trouver des solutions à des problèmes spécifiques…

5. REMUNERATION EQUITABLE

Nordzucker, Allemagne, 1999

Allocation de primes spéciales en fonction des résultats de l'entreprise. Mise en place par l'entreprise d'un régime spécifique de retraite…

Espagne

Intégration dans l'accord de branche sucre d'un complément économique à la retraite…

Eastern Sugar, Hongrie, 2003

Mise en place d'un système d'organisation du travail en quatre équipes, sans diminution de salaire…

6. CONDITIONS DE TRAVAIL

Südzucker, Allemagne

Possibilité pour les employés, dans certaines conditions, de recourir au travail à temps partiel avant la retraite…

Suiker Unie/CSM, Pays-Bas

Recherche d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée…

7. RESTRUCTURATIONS

France, 1998-2004

La société Vermandoise s'engage à réindustrialiser le bassin d'emploi après la fermeture d'une sucrerie. Le solde d'emploi est positif…

8. RELATIONS D'AFFAIRES ET CHOIX DES FOURNISSEURS

Danisco Sugar - Danemark - 2003

Le choix des fournisseurs s'établit désormais aussi en fonction de critères portant sur le travail des enfants, le travail forcé et l'égalité des chances.



L'Union Européenne à 25

Zones de culture des betteraves

Localisation des sucreries
(source : Zuckerwirtschaft Europa 2003 - Bartens)

FIN
S
EST
LV
LT
DK
IRL
GB
NL
B
L
D
PL
CZ
SK
A
H
CH
SLO
F
I
P
E
GR
M
CY



Place de l'économie sucrière européenne dans le monde

DANS LE MONDE, L'UNION EUROPÉENNE À 25 EST :

- **le 1er consommateur** (18 millions de tonnes, avant l'Inde et le Brésil)
- **le 2ème producteur** (21,6 millions de tonnes, après le Brésil)
- **le 2ème exportateur** (5,1 millions de tonnes, après le Brésil)
- **le 2ème importateur** (2,5 millions de tonnes, après la Russie)

Les trois premiers producteurs de sucre en 2002 :
en millions de tonnes (valeur sucre brut)

1. Brésil : 23.6 • 2. UE : 21.6 • 3. Inde : 19.5

Source : ISO 2002

L'emploi dans l'industrie sucrière européenne (2002-2003)

(Source : statistiques du CEFS pour l'UE à 15 - Statistiques en phase de constitution pour l'UE à 25)

- **56 sociétés sucrières**
- **134 usines**
- **35 920 employés**
- **264 863 planteurs de betteraves**

CHAQUE EMPLOI DIRECT GÉNÈRE 5 EMPLOIS INDIRECTS

Comité de dialogue social sectoriel sucre



Pour en savoir plus consultez le site web commun :

www.eurosugar.org

> INFORMATIONS MAJEURES SUR L'EFFAT ET LE CEFS
(Présentation des acteurs sociaux, statistiques sucrières…)

> RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES
(Code de Conduite, Exemples de bonne pratique, Rapport RSE 2003, Brochure sur le dialogue social européen…)

> POSITIONS CONJOINTES

> COMITE DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL SUCRE
(Ordre du jour et conclusions des réunions paritaires)

Directeurs de Publication : Jean Louis Barjol (CEFS) - Harald Wiedenhofer (EFFAT)

Comité de Rédaction : Marianne Nagy - Jean Pierre Pinasseau - Dominique Lund

Design : Studio GRAPH'it - LLN

Printing : JCB Offstet

Photographies : Cedus, Sophie de Boisseuil, photothèque Tereos, Nordzucker, CIAA.

Date : mai 2004

Comité Européen des Fabricants de Sucre

EFFAT

European Federation of Food Agriculture and Tourism

www.eurosugar.org

COMITE EUROPEEN DES FABRICANTS DE SUCRE
182, avenue de Tervuren • 1150 - Brussels
Tel. 322/762 07 60
www.cefs.org

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM
38, rue Fossé-aux-Loups • 1000 - Brussels
Tel. 322/218 77 30
www.effat.org