

Exemples de bonnes pratiques pour le 2^{ème} Rapport RSE

NORDZUCKER

1. Lieu et date	Nordzucker – Allemagne 1999
2. Sujet	<i>Education et formation</i>
3. Contexte	Après la création de Nordzucker, les programmes de formation et d'apprentissage étaient réalisés de manière différente dans les sucreries.
4. Projet	<ol style="list-style-type: none"> On propose de réaliser les programmes de formation selon les mêmes méthodes. On propose d'étendre et de standardiser les programmes d'apprentissage (10% des apprentis faisant parti du personnel permanent).
5. Résultat	<ol style="list-style-type: none"> Les employés ont la possibilité de continuer à se former dans plusieurs domaines: langues, social... Ils sont encouragés à mener leur travail en prenant leurs propres responsabilités. En 4 ans, le nombre d'apprentis a augmenté de 50%. Des normes internes en matière d'apprentissage sont étudiées.
6. Ressources allouées	Un budget annuel est consacré.
7. Contact	<p>Représentant des employeurs : Dr. Heike Sanden : Tel: 0049 531 2411-312 Fax: 0049 531 2411-310 E-mail: heike.sanden@nordzucker.de</p> <p>Représentant des employés : Manfred Tessmann (NGG) Tel: 0049 531 242 740 Fax: 0049 531 242 7417 E-mail : region.son@ngg.net</p>

1. Lieu et date	Nordzucker – Allemagne depuis 1997
2. Sujet	<i>Santé Sécurité</i>
3. Contexte	La sécurité au travail et la protection de la santé des employés sont parties intégrantes des dispositions légales ainsi que de la politique de Nordzucker. L'objectif est d'améliorer le taux présence des employés et de réduire le nombre d'accidents.
4. Projet	Un groupe de travail est créé afin de promouvoir la santé et la sécurité au travail. Un projet pilote, destiné à promouvoir la protection de la santé dans les usines, est lancé en coopération avec l'agence nationale pour la prévention des accidents au travail. Un rapport sur la santé est réalisé et des normes sont établies au niveau de l'entreprise dans le cadre d'un système de management intégré.
5. Résultat	Diminution constante des déclarations d'accidents: 50 en 1997 à 14 en 2002.
6. Ressources allouées	Actions spéciales et récompenses.
7. Contact	<p>Représentant des employeurs : Andreas F. Schulze Tel: 0049 531 2411-212 Fax: 0049 531 2411-109 E-mail: andreas.schulze@nordzucker.de</p> <p>Représentant des employés : Manfred Tessmann (NGG) Tel: 0049 531 242 740 Fax: 0049 531 242 7417 E-mail : region.son@ngg.net</p>

1. Lieu et date	Nordzucker – Allemagne 2003
2. Sujet	<i>Restructurations</i>
3. Contexte	Après avoir vérifié la structure du site de production, il a été décidé de fermer l'usine de Schleswig le 31.12 2003. Il s'agissait alors d'appliquer les dispositions de la convention collective.
4. Projet	<ol style="list-style-type: none"> 1. tous les employés de l'usine se sont vus proposer un nouvel emploi. 2. les employés de 55 ans avaient la possibilité de partir en pré-retraite. Cette proposition visait à créer de nouveaux emplois et reste ouverte jusqu'en 2005. 3. Des indemnités sont versées en cas de résiliation volontaire du contrat de travail. 4. Les employés, auxquels les disposition précédentes ne pouvaient pas s'appliquer, avaient la possibilité de commencer une qualification (jusqu'à 12 mois) dans une agence spécialisée afin d'améliorer leur insertion sur le marché du travail. 5. Compensation sous forme de temps libre jusqu'en 2006, en cas d'heures supplémentaires.
5. Résultat	Les employés sont plus rassurés quant à leur avenir sur le marché du travail. La pyramide des âges est restée stable dans les usines et s'élève en moyenne vers 45 ans.
6. Ressources allouées	Le coût des indemnités et des préretraites a été 2 à 3 fois plus élevé que si tous les employés de l'usine avaient été licenciés.
7. Contact	<p>Représentant des employeurs : Rüdiger Jaernecke Tel: 0049 531 2411 143 Fax: 0049 531 2411 107 E-mail: ruediger.jaernecke@nordzucker.de</p> <p>Représentant des employés : Manfred Tessmann (NGG) Tel: 0049 531 242 740 Fax: 0049 531 242 7417 E-mail : region.son@ngg.net</p>

PFEIFER UND LANGEN

1. Lieu et date	Pfeifer & Langen
2. Sujet	Santé / Sécurité
3. Contexte	Diminution du nombre d'accidents, des absences dues aux accidents et formation des cadres et des employés.
4. Projet	Amélioration du management de la sécurité au travail, de l'organisation, de la formation des cadres. Mise en place de séminaires de formation professionnelle et de formation continue sur la sécurité pour tous les employés. Exercices pratiques réguliers sur la sécurité pour tous les travailleurs. Analyses des risques et des accidents, amélioration de l'organisation des contrôles techniques réguliers.
5. Résultat	Le nombre d'accidents a diminué de 70% entre 1995 et 2002, et le temps d'absence des employés a été réduit de plus de 75%.
6. Ressources allouées	
7. Contact	Représentant des employeurs : Günter. Burow Tel: 0049 2274 701 106 Fax: 0049 2274 701 250 E-Mail : Gunter.Burow@pfeifer-langen.de Représentant des employés: Wolfgang Endling (NGG) Tel: + 49 4038 0130 Fax: + 49 4038 013220 E-Mail: HV.Vorsizender@ngg.net

1. Lieu et date	Pfeifer & Langen, Allemagne
2. Sujet	Education et formation
3. Contexte	Amélioration des compétences des futurs cadres.
4. Projet	<p>Depuis le début des années 90, le « programme de formation pour les jeunes recrues » a été mis en place. Ce programme consiste en un séminaire de 15 jours tous les 2 ans. Cette formation s'étend sur 2 ans et demi et vise à mieux gérer les tâches actuelles et futures dans un contexte d'internationalisation croissante.</p> <p>Le programme vise également à éliminer les préjugés, à construire des réseaux internes afin que le travail devienne plus efficace au niveau des départements, des sites de productions, et même de manière transfrontalière.</p> <p>Concrètement, le programme se compose de débats sur des thèmes actuels, d'élaborer de systèmes de communication et des méthodes de résolution de problèmes, de favoriser la réflexion personnelle, d'effectuer un contrôle qualité du travail d'équipe lors d'un séminaire et de traiter des thèmes économiques. Les partenariats d'apprentissage ainsi que les tables rondes avec les dirigeants d'entreprises viennent compléter le programme de formation.</p>
5. Résultat	En plus de la qualification de chacun des participants, le succès du programme repose avant tout sur la communication et le networking des départements, des sites et des pays. L'efficacité du travail s'est clairement améliorée. Jusqu'à présent plus de 100 employés ont participé au programme de formation.
6. Ressources allouées	
7. Contact	<p>Représentant des employeurs : Holger M. Lessenich Tel : + 49 221 4980 347 Fax: + 49 221 4980 403 E-Mail: Holger.M.Lessenich@pfeifer-langen.de</p> <p>Représentant des employés: Wolfgang Endling (NGG) Tel: + 49 4038 0130 Fax: + 49 4038 013220 E-Mail: HV.Vorsizender@ngg.net</p>

INDUSTRIE SUCRIERE FRANCAISE

1. Lieu et date	France – 2003/2004
2. Sujet	Santé Sécurité Primer, lors des assises annuelles santé et sécurité au travail des industries sucrières, une réalisation transposable en matière de santé et/ou de sécurité au travail
3. Contexte	<p>Chaque année les entreprises sucrières françaises se retrouvent au cours d'une journée pour des assises nationales sur la santé et la sécurité au travail.</p> <p>Cette réunion est consacrée à la présentation de thèmes relatifs à la santé et à la sécurité (actualité juridique, thèmes techniques traités soit par des ingénieurs sécurité des sucreries soit par des intervenants extérieurs – représentants d'organismes spécialisés sur la gestion des risques, professeurs d'université ou chercheurs, médecins, techniciens prévention des caisses d'assurance maladie, de France ou d'autres pays d'Europe, etc...)</p> <p>Un prix est décerné à la sucrerie qui présente le meilleur résultat en matière de sécurité (taux global de fréquence)</p> <ul style="list-style-type: none">○ Depuis 2003, un second prix intitulé « le Leonardo de Cristal » est décerné pour primer une réalisation transposable
4. Projet	<p>. Il s'agit d'une réalisation qui est apparue comme modélisable pour être reproduite dans d'autres sites ou organisations. Cette formule est vécue comme un gage de progrès que la profession peut accomplir en unissant les réflexions et les efforts.</p> <p>Un jury sélectionne les meilleures réalisations qui sont présentées par des représentants des sucreries devant les participants de la réunion, et un prix est décerné à la meilleure réalisation selon les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">○ Originalité du projet○ Reproductibilité○ Intérêt pour la profession○ Etude préalable et apport méthodologique○ Intégration du personnel dans la réflexion○ Pérennité ou facilité de maintenir la réalisation dans l'avenir.
5. Résultat	En deux ans 8 expériences sélectionnées, deux trophées décernés, sur des sujets très variés comme l'analyse des risques, des réalisations très concrètes de choix d'Equipements de Protection Individuelle, de gestion des habilitations ou de gestion de la co-activité sur un site. Pour la 3 ^{ème} année, 7 projets en expériences ont déjà été sélectionnés.
6. Ressources allouées	La création d'un trophée représentant le personnage Leonardo, statue imitation cristal symbolisant la sécurité. Au-delà du coût de la sculpture et de la fabrication du moule au démarrage, le coût de la fabrication de chaque statuette reste très modique (peut servir pour d'autres adhérents du C.E.F.S. qui le désireraient)
7. Contact	Pour de plus d'information, veuillez contacter Jean-Pierre PINASSEAU : Tel : + 33 1 49 52 66 66 Fax : + 33 1 40 70 10 79 E-Mail : jppinasseau@snfs.fr

1. Lieu et date	France – 2003/2004
2. Sujet	Education, Formation et apprentissage tout au long de la vie
3. Contexte	Un certificat de qualification professionnelle (CQP) de conducteur de machine de conditionnement de l'industrie sucrière a été mis en place dans le cadre d'un accord paritaire dans la profession avec l'organisation d'une session test en 2003 et une nouvelle session en 2004
4. Projet	<p>En 2004, 20 stagiaires (2 sessions de 10 stagiaires chacune) ont préparé ce titre. La formation regroupe des salariés de tous les sites de conditionnement en France.</p> <p>L'organisation de la formation est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - formation aux connaissances de base : 70 heures (dispositif multi média destiné à : apprendre à apprendre, lire efficacement, informer, calculer, écrire avec précision) - formation théorique : 210 heures - formation au poste de travail : 90 heures <p>Les employés titulaires de ce certificat qui sont affectés sur un poste de conduite de machine ont le niveau d'ouvrier qualifié. Le certificat est également transverse à toutes les autres branches alimentaires pratiquant le conditionnement, ce qui permet à l'employé titulaire des opportunités de reconversion supplémentaires.</p>
5. Résultat	En 2003 les 10 stagiaires ont été reçus ainsi que les 20 en 2004
6. Ressources allouées	Frais d'ingéniering pris en charge par l'Organisme Paritaire Collecteur de la taxe sur la formation professionnelle continue
7. Contact	<p>Pour de plus d'information, veuillez contacter Geneviève CASTELLI</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ téléphone: 01.49.52.66.70 ➤ fax: 01.40.70.10.70 ➤ e-mail: gcastelli@afisuc.com

INDUSTRIE SUCRIERE ESPAGNOLE

1. Lieu et date	Espagne – 2003
2. Sujet	Restructuration
3. Contexte	Réindustrialisation en raison de la fermeture de deux usines sucrières. La fermeture des usines de Azucarera Ebro à Monzón de Campos et à Benavente a entraîné la suppression de 200 postes de travail directs.
4. Projet	L'entreprise Azucarera Ebro a promis la réindustrialisation des zones affectées avec la création de 120 postes de travail.
5. Résultat	<p>Au début de 2004, le résultat est le suivant : L'entreprise a prévu l'installation à Benavente d'un Centre Logistique qui créera 60 postes de travail.</p> <p>Pendant l'année 2005, une Distillerie d'Alcool entrera aussi en production. Les œuvres d'aménagements vont s'initier au mois de juin de cette année et 30 postes de travail vont être créés.</p> <p>Par ailleurs les ressources nécessaires vont être apportées pour construire une Malterie, qui va créer autant de postes de travail.</p> <p>La fermeture s'est accompagnée d'une offre de déplacement pour les travailleurs de moins de 54 ans qui se sont vus proposés un nouvel emploi dans d'autres centres de production. Quant aux travailleurs de 54 ans et plus, ils avaient de possibilité de partir en pré- retraite.</p>
6. Ressources allouées	Construction du centre logistique : 9,2 ME Construction de l'usine d'alcool : 17,5 ME Participation au capital de la Malterie : A définir. Coût des déplacements : 12 ME.
7. Contact	<p>Représentant des employeurs : José Jiménez Latorre. Tel : +34 90 210 20 31 Fax : + 34 90 210 14 19 E-Mail : jose.jimenez@aeasa.com</p> <p>Représentant des employés : Cecilia Sanz Fernandez (FSIABT-CC.OO) Tel: + 34 91 540 92 66/18 Fax: + 34 91 548 33 04 + 34 91 559 86 30 E-Mail : agroalimentaria@agroalimentaria.ccoo.es</p>

INDUSTRIE SUCRIERE HONGROISE

1. Lieu et date	Mátra Cukor (Groupe Nordzucker) 2004
2. Sujet	<i>Choix du fournisseur</i>
3. Contexte	Élargissement du Code de Conduite sur les fournisseurs 1 ^{ère} étape
4. Projet	Un courrier est rédigé informant les fournisseurs et sociétés de service de l'engagement social de Mátra Cukor et en leur demandant de respecter à leur tour les points 138 et 182 de la convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), de n'appliquer aucune discrimination quelle qu'elles soient vis-à-vis de leurs employés et ne pas tolérer le travail des enfants.
5. Résultat	Les fournisseurs et sociétés de service doivent retourner le courrier signé au Département Achats de Mátra Cukor dans un délai de 15 jours. Sans réponse ils sont exclus du cercle des fournisseurs. Désormais ce point est une condition siné quanon figurant dans tous les contrats.
6. Ressources allouées	La procédure est en vigueur en Allemagne, et en cours en Hongrie, mais aussi dans les filiales de Nordzucker en Pologne et en Slovaquie.
7. Contact	Pour plus d'informations, veuillez contacter Mme Marianne Nagy Phone: 0036 37 546 503 Fax: 0036 37 546 506 E-mail: marianne.nagy@nordzucker.hu