

**RESPONSABILITE SOCIALE DES
ENTREPRISES**

**CODE DE CONDUITE DE
L'INDUSTRIE SUCRIERE EUROPEENNE**

Troisième rapport de mise en œuvre (2005)
28 février 2006

I – CONTEXTE POLITIQUE ET ECONOMIQUE

- A. Réforme du régime sucrier
- B. Conséquences potentielles

**II – ANTICIPATION ET GESTION DE LA
RESTRUCTURATION AU NIVEAU SOCIAL**

- A. Conférence CEFS-CIBE-EFFAT du 28.6.2005
- B. Guide Pratique
- C. Passerelle juridique
- D. Création d'un Groupe de contact sucre

III – MISE EN ŒUVRE DU CODE DE CONDUITE EN 2005

- A. Communication extérieure
- B. Normes minimales
- C. Exemples de bonnes pratiques

IV - CONCLUSIONS

INTRODUCTION

Le Code de Conduite sur la responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie sucrière prévoit que l'EFFAT et le CEFS assurent, dans le cadre de leur comité de dialogue sectoriel, le suivi de la mise en oeuvre progressive du Code, de même que la mise à jour régulière des exemples de bonnes pratiques. A cet effet l'EFFAT et le CEFS se sont engagés à effectuer une évaluation commune de la mise en oeuvre du Code au niveau européen chaque année, au mois de février, sous forme d'un rapport annuel couvrant l'année calendaire précédente.

Le premier rapport sur la mise en place du Code signé le 7 février 2003 a été présenté en session plénière le 27 février 2004. Le deuxième rapport l'a été le 28 février 2005. Le rapport de mise en oeuvre pour l'année 2005 sera présenté en session plénière du comité sectoriel sucre le 28 février 2006. Ces rapports sont accessibles sur le site conjoint « www.eurosugar.org ».

I – CONTEXTE POLITIQUE ET ECONOMIQUE

A. REFORME DU REGIME SUCRIER

A.1 Panel sucre à l'OMC

A la demande du Brésil (1^{er} exportateur mondial de sucre), de l'Australie et de la Thaïlande (3^e et 4^e exportateurs mondiaux), un panel contre les exportateurs communautaires du sucre avait été créé en décembre 2003. Ces pays contestaient en particulier :

- le droit de l'UE de réexporter avec subvention l'équivalent du sucre raffiné produit à partir du sucre brut provenant des pays ACP (1.6 million de tonnes), car ces réexportations allaient, selon eux, au-delà de l'engagement de réduction des subventions à l'exportation pris par l'UE au titre de l'accord agricole de l'Uruguay Round.
- le droit d'exporter le sucre C (hors quota) au prix du marché mondial, puisque les fabricants recevaient déjà une subvention avec les recettes tirées du sucre du quota («subventions croisées »).

Le 15 octobre 2004 le panel de l'OMC¹ a confirmé ces charges, remettant ainsi en cause l'accord agricole de l'Uruguay Round. Le 28 avril 2005 l'organe d'appel devant lequel l'UE s'était pourvu a donné raison au panel sur tous les points. Le 28 octobre 2005 il a en outre indiqué que le « délai raisonnable » de mise en oeuvre expirerait le 22 mai 2006. Dans la pratique ceci implique en particulier que les exportations de l'Union avec subventions devront être réduites de 72 % (au lieu des 21 % convenu lors de l'Uruguay Round).

La Commission, tout en regrettant les conclusions du panel, a indiqué qu'elle les prendrait en compte dans son projet de réforme du régime sucrier et ne les remettrait pas en cause lors des négociations de l'OMC, même s'il n'est pas exclu que les griefs de l'OMC contre le régime sucrier européen ne puissent également s'appliquer à de nombreux autres régimes du monde².

¹ See WTO website « www.wto.org » – WT/DS265/AB/R ; WT/DS266/AB/R ; WT/DS283/AB/R

² Etude LMC International de mai 2005 "Domestic Price Support – How sugar exporting countries maintain domestic prices above world prices and clear their domestic market".

A.2 Proposition de réforme du régime sucrier par la Commission

Le 22 juin 2005 la Commission a présenté son projet de réforme du régime sucrier³, qui en termes de réduction des prix et de la production, allait beaucoup plus loin que la Communication de la Commission du 14 juillet 2004 (voir notre rapport RSE 2004). En termes d'exportations, il allait également au-delà de ce qui est requis par la perte du panel sucre à l'OMC. Le 23 novembre 2005 le Conseil des Ministres Agriculture a adopté un compromis⁴ sur la réforme du régime sucrier.

Principales caractéristiques de la réforme proposée

La réforme se caractérise en particulier par les éléments suivants :

- Une durée allant de la campagne 2006/2007 à la campagne 2014/2015 (8 ans).
- Un prix minimum de la betterave abaissé de 38 % en quatre campagnes.
- Un prix de référence du sucre abaissé de 36 % en 4 campagnes.
- Des quotas A et B fusionnés en un seul quota.
- Une augmentation des quotas d'isoglucose (100 000 t par an pendant trois ans).
- Un fonds de restructuration industriel octroyant une aide aux fabricants de sucre décidant d'abandonner leur quota et d'arrêter leur production après démantèlement de l'installation.
- Le maintien du mécanisme d'intervention pour le sucre pendant quatre ans à prix réduit, puis son abandon.
- Si le fonds de restructuration ne donne pas les résultats escomptés, une baisse obligatoire des quotas pour absorber l'excédent éventuel de sucre.
- L'abandon des exportations de sucre du quota avec restitution de même que du sucre hors quota sans restitution.

La réforme accentue le déséquilibre de la politique commerciale extérieure

Il existe d'ores et déjà un déséquilibre entre les possibilités d'exporter du sucre hors de l'Union et le volume d'importation autorisé par les différents accords de libre échange passés entre l'Union et les pays tiers. Or la réforme proposée accentue encore cette situation. Malgré la perte du panel sucre, l'Union Européenne dispose en effet toujours du droit d'exporter 1.273.000 t de sucre avec subvention, qu'il s'agisse de sucre du quota avec restitution ou de sucre hors quota. En dépit de cette possibilité, la réforme prévoit une interdiction rapide de toute exportation et n'assure en contrepartie aucune gestion quantitative des importations des PMA⁵. Les importations en provenance des PMA seront pourtant totalement libéralisées dès 2009/2010, aux termes du Règlement EBA. A cette difficulté s'ajoute la reconnaissance du SWAP comme une procédure licite⁶. Une telle politique commerciale extérieure met donc en danger la possibilité à terme d'assurer la durabilité du régime sucrier.

³ Proposition de Règlement du Conseil révisant l'OCM sucre – COM(2005) 263 final – 22 juin 2005

⁴ Voir Document du Conseil DS 658/2/05 Rev. 2 du 24.11.2005

⁵ PMA : les 49 Pays les Moins Avancés visés par le Règlement « Tout sauf les Armes » (EBA - Everything But Arms).

⁶ Le SWAP permet aux pays bénéficiaires d'importer du sucre au prix du marché mondial pour leur consommation domestique et d'exporter la totalité de leur production vers l'Union à un prix rémunérateur. Cette procédure pourrait par exemple dès 2009 permettre au Brésil d'exporter d'importantes quantités de sucre vers l'Union par le biais de certains PMA.

Position des pays ACP et PMA

Les pays ACP⁷ et PMA ont à plusieurs reprises fait part de leur grande inquiétude quant à l'impact de la réforme du régime sucrier pour leurs économies.⁸ Cette réforme touchera tout

particulièrement les fournisseurs traditionnels de sucre brut de canne au titre des accords de Cotonou.

Dans leur position du 22 juin 2005⁹, les PMA soulignent que l'importante et rapide baisse des prix prévue par la réforme du régime sucrier aura pour effet de déstabiliser l'économie des pays les plus pauvres, allant ainsi à l'encontre des objectifs poursuivis par le règlement EBA. Ils font également valoir que ces mesures ne résultent nullement des résultats du panel sucre, qui préservaient d'importantes possibilités d'accès au sucre provenant des PMA. Ils sont en faveur d'une gestion quantitative de leurs exportations vers l'Union, à des prix rémunérateurs et dans le cadre d'une période transitoire plus longue.

Dans leur Déclaration de Kisumu¹⁰ du 25.9.2005 les ACP évoquent les conséquences dévastatrices de la réforme pour l'emploi et le tissu social de leurs régions. Tout comme les PMA ils indiquent que cette réforme va bien au-delà de ce qui était requis par le panel sucre de l'OMC.

Calendrier d'adoption

Le Parlement Européen a adopté le rapport proposé par Monsieur Jean Claude Fruteau en session plénière le 19 janvier 2006.¹¹

Le Conseil des Ministres a formellement adopté le nouveau régime sucrier le 20 février. Les règlements d'application de la Commission seront proposés dans les semaines suivantes et adoptés en comité de gestion.

B. CONSÉQUENCES SOCIALES POTENTIELLES

Dans l'hypothèse d'une baisse de la production de l'ordre de 35 % du fait de l'arrêt des exportations et des importations accrues, l'impact minimum sur l'emploi est estimé à 25 000 postes industriels directs (sur 60 000), et 125 000 postes industriels indirects (sur 300 000), soit en tout 150 000 pertes d'emploi, touchant principalement les zones rurales où se situent en général les usines sucrières.

Rappelons qu'une baisse de production de 100 000 t représente en moyenne la fermeture d'une usine dans l'UE et de 2 à 3 usines dans les nouveaux pays ayant adhéré à l'Union en mai 2004. Dans la profession sucrière il est généralement estimé que chaque emploi direct génère 5 emplois indirects.

⁷ ACP : Pays d'Afrique, Caraïbe, Pacifique

⁸ Voir position des pays ACP du 22.6.2005

⁹ Position des LDCs du 22 juin 2005. «<http://www.ldc sugar.org> »

¹⁰ Voir Déclaration de Kisumu, Kenya, du 25.9.2005.

« http://www.acpsec.org/en/trade/sugar/kisumu_declar_e.htm »

¹¹ Voir rapport Fruteau A6-0391/2005 - A6 - 0392/2005 - A6 393/2005 du 6.12.2005

II – ANTICIPATION ET GESTION DE LA RESTRUCTURATION AU NIVEAU SOCIAL

Avec l'aide et le soutien de la Direction Générale Emploi, un certain nombre d'actions ont été mises en œuvre dans le cadre du dialogue social européen en vue d'anticiper les conséquences sociales de la restructuration et de faciliter dans toute la mesure du possible leur gestion :

- Conférence du 28 juin 2005 réunissant les acteurs de la filière betterave sucre.
- Réalisation d'un Guide Pratique sur l'accès au fonds structurels pour l'industrie sucrière.
- Mise en place par la DG Emploi d'un Groupe de contact sucre, comprenant quatre directions générales
- Les partenaires sociaux ont par ailleurs proposé la création d'une passerelle juridique entre le nouveau règlement sucre et l'accès aux fonds structurels.

A. Conférence CEFS-CIBE-EFFAT du 28 juin 2005

Le 28 juin 2005, avec le soutien de la Commission Européenne¹², les partenaires sociaux de l'industrie sucrière européenne ont organisé à Bruxelles une conférence réunissant l'ensemble des acteurs de la filière betterave sucre : fabricants de sucre, betteraviers européens, affiliés de l'EFFAT. Les représentants des pays ACP étaient également présents.

Cette Conférence avait essentiellement pour objet d'analyser l'impact de la réforme du régime sucrier, et de réfléchir aux mesures sociales d'accompagnement à la restructuration. Présidée par Monsieur Joseph Daul, Président de la commission de l'agriculture du Parlement Européen, elle a réuni quelques 245 personnes des trois organisations, ainsi que des représentants du Parlement Européen, de la Commission Européenne, des Représentations Permanentes, et de différentes associations professionnelles. Madame Fischer Boel, commissaire en charge de l'agriculture, a indiqué les grandes orientations de la réforme du régime sucrier et répondu aux questions de l'assistance.

Les volets agricole, industriel et de l'emploi ont été successivement abordés. L'évènement a été couvert par différents médias européens et professionnels.

Les trois organisations se sont accordées pour mettre en valeur un certain nombre de déséquilibres de la proposition de la Commission susceptibles d'avoir un impact considérable en termes de capital humain. Elles ont formé le vœu que cette proposition puisse être améliorée, notamment au regard de l'accès aux fonds structurels, permettant ainsi d'offrir aux travailleurs un accompagnement social responsable dans le cadre de la solidarité qui a toujours été au cœur du modèle social européen (voir interventions, conclusions et communiqué de presse sur le site www.eurosugar.org).

¹² DG Emploi - Ligne budgétaire 04.03.03.01

B. Guide Pratique sur l'accès aux fonds structurels

Dans le cadre d'un financement communautaire¹³, et avec l'aide d'un consultant extérieur, Philippe Pochet, de l'Observatoire social européen, les partenaires sociaux européens mettent actuellement au point un Guide Pratique sur l'accès aux fonds structurels, conçu sur mesure pour l'industrie sucrière européenne. Il s'agit là d'un outil interactif permettant de sélectionner rapidement l'information utile et nécessaire sur les possibilités d'accès aux fonds structurels en fonction de :

- . la localisation de chaque sucrerie (objectifs 1, 2, ou à défaut 3)
- . le projet industriel (fermeture d'entreprise, réduction du personnel, reconversion industrielle, revitalisation du bassin d'emploi).

Cet outil indique les possibilités existantes dans le cadre des perspectives budgétaires actuelles (2000-2006) et anticipe les actions possibles dans le cadre des futures perspectives (2007-2013). Il évoque, à titre complémentaire, les « initiatives » communautaires, du type « Leader+ » ou « Interreg », pouvant permettre de compléter le financement d'un projet.

Pour les « non spécialistes », le fonctionnement des fonds structurels y est présenté en quelques pages, récapitulant les aspects qu'il est indispensable de connaître pour leur utilisation. Une information plus complète est disponible par le biais de liens interactifs permettant d'accéder directement, dans les différentes langues nationales, aux sites communautaires et nationaux.

Sur base de cette information pertinente, il conviendra ensuite, le cas échéant, de discuter avec les autorités nationales afin de faire valoir le bien fondé de chacune des demandes et, si nécessaire, de tenter de convaincre l'administration de modifier les priorités en cours. Cette deuxième étape ne peut être menée à bien qu'au plan national, les autorités nationales étant quasiment « toutes puissantes » en matière de fonds structurels.

L'outil sera présenté officiellement à la Commission dans le cadre du comité sectoriel sucre, le 28 février 2006. Rien n'interdit sa mise à jour ultérieure sur le site eurosugar, si nécessaire. Il est déjà utilisable depuis fin 2005 sur le site eurosugar¹⁴ (voir Partie III – A – Communication - p.8).

C. Passerelle juridique

Les partenaires sociaux ont réfléchi, avec la DG Emploi de la Commission, à la possibilité de créer un lien juridique entre le nouveau règlement sucre et l'accès aux fonds structurels. Ils ont en particulier jugé utile que, dans le cadre du nouveau règlement sur l'OCM sucre (ou de ses règlements d'application) soit prise en compte l'importance du rôle des fonds structurels européens dans le cadre de la gestion de la mutation en cours en vue de créer de nouveaux emplois, notamment dans les zones rurales particulièrement affectées.

¹³ DG Emploi - Ligne budgétaire 04.03.03.01

¹⁴ www.eurosugar.org

Retenant la proposition des partenaires sociaux, le Parlement Européen a proposé au Conseil le 19 janvier 2006 l'ajout du considérant suivant :

Amendement 24 - Considérant 40 bis (nouveau)¹⁵

(40 bis) Dans le cadre de la restructuration de l'industrie sucrière européenne, il est primordial que le Conseil des Ministres assure la mobilisation des fonds structurels européens et l'ensemble des instruments de la politique de cohésion sociale, afin d'optimiser la gestion de cette restructuration et de favoriser la création de nouveaux emplois.

En raison de l'ampleur de la réforme prévue, sur une courte période, notamment dans les zones rurales, impliquant plusieurs types d'activités économiques, il sera en effet indispensable de développer rapidement des programmes régionaux, avec le soutien des fonds structurels européens et de l'ensemble des instruments de la politique de cohésion sociale. Cela est conforme aux objectifs de la stratégie de Lisbonne et de la stratégie européenne pour l'emploi, aux orientations politiques proposées par la Commission en matière de cohésion pour 2007-2013 et répond tout particulièrement à la Communication de la Commission sur les restructurations et l'emploi¹⁶.

Cette Communication souligne en particulier la cohérence pour l'UE d'assumer le coût des politiques qu'elle met en œuvre (point 1.1) et la nécessité d'utiliser l'ensemble des instruments financiers communautaires et les principaux instruments financiers dont les Etats membres disposent de manière complémentaire et intégrée pour gérer les mutations économiques et optimiser les répercussions sur l'emploi (point 2.1.3.).

Les partenaires ont indiqué à leurs membres combien il était important que cet ajout soit soutenu par les experts nationaux participant aux travaux du Conseil, de même qu'aux membres du comité de gestion, afin d'être intégré dans les textes réglementaires.

D. Création d'un Groupe de Contact sucre à la Commission

La Commission (DG Emploi), pour sa part, ainsi qu'elle s'y était engagée dans sa Communication du 31 mars 2005 sur les restructurations et l'emploi, a créé une Task Force¹⁷ spécifique chargée du suivi des restructurations, qui s'est réuni pour la première fois le 30 septembre. Cette Task Force a décidé la mise en place d'un Groupe de contact destiné à assurer le suivi des conséquences sociales de la restructuration dans le secteur sucrier.

Pour rappel, le 25 avril 2005, les partenaires sociaux avaient écrit à Madame Quintin pour lui faire part de leur analyse sur la pertinence de la Communication concernant la restructuration dans le secteur sucrier, et demandé à bénéficier du « suivi renforcé » pour les secteurs engagés dans une mutation rapide et profonde. Le 12 octobre 2005 Madame Quintin nous a adressé une lettre confirmant la création du Groupe de contact sucre.

Par ailleurs, dans son introduction au Guide Pratique sur l'accès aux fonds structurels, Monsieur Fernando Vasquez, conseiller du Directeur Général pour les restructurations industrielles, a confirmé que « la Commission Européenne continuera à soutenir la démarche de partenariat, d'anticipation et de mobilisation ainsi développée, conformément aux orientations de la Communication « Restructurations et emploi adoptée en 2005, et poursuivra un suivi renforcé du secteur intégrant les aspects sociaux ».

¹⁵ Voir Rapport du Parlement Européen (Rapporteur Jean Claude Fruteau) A6-0391/2005 du 6.12.2005

¹⁶ Communication de la Commission intitulée « Restructurations et emploi – Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi : le rôle de l'Union européenne » - COM(2005)0120.

¹⁷ Communication de la Commission sur les restructurations et l'emploi du 31.3.2005 – COM(2005)120 final – §2.1.1 et et § 2.1.4.

Le Groupe de Contact Sucre s'est réuni pour la première fois le 9 novembre 2005. Il est composé de représentants de quatre directions générales, la DG Emploi, la DG Agriculture, la DG Régions, et la DG Entreprise. Un premier échange de vues a eu lieu entre la Commission, l'industrie et les partenaires sociaux. Il s'agit principalement à ce stade d'un travail de clarification des textes et d'un examen coordonné avec les différentes directions générales concernant notamment l'accès aux fonds structurels par rapport au fonds industriel de restructuration. Ce travail se poursuivra lorsque les projets de règlements d'application seront plus avancés.

III – MISE EN ŒUVRE DU CODE DE CONDUITE EN 2005

A. Communication

Site Eurosugar

Le site « eurosugar » a été mis à jour. Un onglet « restructuration » y a été ajouté. Les conclusions de la Conférence du 28 juin ont été introduites sur le site public, de même que l'ensemble des interventions. Le Guide Pratique a pour sa part été introduit sur la partie réservée aux partenaires sociaux, en version html de même qu'en version Word, en français, anglais et allemand. Quelques lignes présentent également cet outil interactif sur le site public. Par ailleurs la version polonaise du Code de Conduite sera prochainement introduite sur le site (voir Annexe 1).

Interventions extérieures

Outre la Conférence CEFS-CIBE-EFFAT du 28 juin 2005 (voir ci-dessus), de nombreuses actions de communication sont intervenues au niveau européen, en particulier :

- Forum de la Commission sur les restructurations du 23.6.2005
- Forum de Liaison de la Commission du 11.04.2005
- Conseil paritaire pole alimentaire - 15.3.2005
- Europe et société – 18.1.2005
- Organisation d'une réunion en Pologne par l'EFFAT les 12 et 13 septembre 2005.

Lors du Forum « Restructurations » organisée par la DG Emploi (niveau Direction Générale) le 23 juin 2005 sous la présidence de Monsieur Vladimir Spidla (Commissaire en charge de l'Emploi) et de Madame Odile Quintin, Dominique Lund a évoqué la restructuration dans le secteur sucrier, au nom du CEFS et de l'EFFAT. Participaient à cet évènement quelques 200 personnes représentant l'ensemble des partenaires sociaux sectoriels et interprofessionnels, des représentants des différents Etats membres (Ministères du Travail), ainsi que des différentes institutions européennes et de différentes directions générales de la Commission.

Elle est également intervenue au Forum de Liaison dédié aux restructurations, organisé par la DG Emploi de la Commission le 11 avril 2005, pour présenter la réforme du régime sucrier, ses conséquences sociales potentielles et les actions des partenaires sociaux européens pour anticiper cette réforme. Cette réunion a été présidée par Fernando Vasquez, conseiller d'Odile Quintin en matière de restructuration. Jean-Louis Barjol et Eric Dresin de l'EFFAT ont

également participé à la discussion. Les participants à cette réunion étaient les différents secteurs industriels confrontés à des situations de restructuration et ayant un dialogue social européen (mines et métallurgie, construction navale, chimie, ameublement, textile).

Dominique Lund a également présenté le dialogue social européen au Conseil Paritaire Pole Alimentaire le 15 mars 2005. Il s'agit d'un organisme paritaire français représentant la branche alimentaire d'un groupe de prévoyance et de retraite complémentaire des salariés, qui était en formation à Bruxelles. La participation était mi employeurs, mi représentants syndicaux. La discussion s'est avérée fructueuse, le dialogue social sucrier étant perçu très positivement.

Dominique Lund et Harald Wiedenhofer sont intervenus lors d'une Conférence organisée par l'association française « Europe et Société » le 18 janvier 2005 sur le thème « Stratégie de Lisbonne et modèle social européen ». Assistaient à cette conférence de nombreux représentants des pouvoirs publics français, de même que des autorités universitaires européennes, des organisations non gouvernementales, et des représentants de la Commission, tels que Jackie Morin, chef d'unité responsable du dialogue social, qui est également intervenu.

Les 12 et 13 septembre 2005, l'EFFAT a organisé en Pologne une réunion rassemblant des représentants de différents syndicats polonais, allemands et autrichiens afin de réfléchir à la réforme du régime sucrier et à ses conséquences pour ce pays. Le dialogue social européen y était également évoqué. La délégation polonaise du CEFS a été invitée à participer à cette réunion (Fédération polonaise, BSO, Nordzucker), de même le directeur général du CEFS, Jean-Louis Barjol, et les planteurs de betteraves. Madame Dobrowolska de BSO a présenté l'application du Code de Conduite en Pologne. Une lettre conjointe a été adressée au Premier Ministre polonais à l'issue de cette rencontre.

B. Normes minimales

Une enquête a été réalisée sur les grandes lignes de la mise en œuvre du Code de Conduite RSE en 2005 par les différentes délégations. Cette enquête démontre en particulier que le processus RSE se développe positivement dans l'ensemble des sociétés et délégations représentées. Un accent particulier a été mis sur la formation professionnelle, sur la santé sécurité, et sur les relations entre partenaires sociaux dans le cadre de la restructuration.

Pour la norme 2 (Education, formation et apprentissage tout au long de la vie), un grand nombre d'actions nouvelles par rapport à 2004 ont été mentionnées par une dizaine de délégations, destinées tant aux opérateurs qu'à la direction. Un accent tout particulier a été mis sur le développement d'une meilleure employabilité du personnel pouvant être amené à changer d'activité par suite de la réforme du régime sucrier, de même que sur le développement des qualifications professionnelles. L'ensemble des délégations poursuit et améliore les formations concernant le processus de fabrication et la santé-sécurité.

Pour la norme 3 (Santé sécurité) une douzaine de délégations a mentionné de nouvelles actions spécifiques englobant également la publication de guides professionnels, des programmes de prévention, une série de mesures susceptibles d'améliorer la santé et sécurité du personnel, des mesures s'appliquant aux sous-traitants. En outre une série d'événements ou actions santé sécurité ont été organisés (conférences, audits, mise en valeur des meilleures pratiques...).

Au niveau national, la norme 4 (Relations entre les partenaires sociaux) a été caractérisée par les relations habituelles dans le cadre des conventions collectives, de la négociation de nouveaux accords, le cas échéant des réunions de pré campagne ou post campagne. En outre dans un certain nombre de pays des réunions spécifiques ont été organisées pour la mise au point de plans sociaux dans le cadre de fermetures d'usines. Dans un « nouveau pays » un comité de dialogue sectoriel spécifique a été créé au niveau de la branche et du secteur sucrier incluant les pouvoirs publics, tout en permettant aux partenaires sociaux de mieux faire valoir leur point de vue (voir avec Marianne Nagy). Au niveau européen, plusieurs actions d'anticipation et de gestion des conséquences sociales de la réforme ont été mises en oeuvre (voir partie II de ce rapport).

La norme 7 (Restructurations) a été particulièrement suivie dans le cadre de la réforme du régime sucrier. Quatre fermetures d'usines ont été signalées en 2005, dont trois directement liées à la réforme du régime. Des actions d'information et consultation ont été mises en oeuvre, de même que des formations en vue de trouver un emploi alternatif, des propositions de reclassement dans d'autres sociétés, un soutien à la recherche d'emploi. Concernant l'information sur l'évolution des travaux et débats relatifs à la réforme, l'ensemble des délégations ont indiqué avoir régulièrement tenu des réunions d'information. Au niveau européen, de même que pour la norme 4, plusieurs actions ont été menées dans le cadre de l'anticipation de la réforme (voir partie II du rapport).

Concernant la norme 8 (Relations d'affaires et choix des fournisseurs) plusieurs délégations, notamment dans les nouveaux pays, indiquent avoir approfondi le dialogue avec les fournisseurs principaux à propos de l'engagement RSE.

C. Exemples de bonne pratique

Les délégations ont vérifié la validité des exemples de bonnes pratiques figurant sur le site Eurosugar. Trois nouveaux exemples ont été proposés pour illustrer le thème « formation professionnelle », « conditions de travail » et « restructurations » de la part de la France, de la République tchèque et de la République slovaque (voir Annexe 2).

IV - CONCLUSIONS

Au cours de l'année 2005 les partenaires sociaux ont développé, avec l'aide de la Commission, un certain nombre d'actions concrètes d'anticipation et de gestion des conséquences sociales de la réforme du régime sucrier :

- . action d'information et de dialogue au niveau de l'ensemble de la profession et des différentes Institutions (Conférence du 28.6.2005)
- . création d'un outil informatique sur l'accès aux fonds structurels visant à aider les utilisateurs potentiels.
- . création par la Commission, à la demande des partenaires, d'un groupe de contact visant à assurer la coordination des mesures d'accès aux fonds structurels et des différentes mesures d'accompagnement dans le cadre de la cohésion sociale.

L'année 2006 marquera le début d'une restructuration de grande ampleur directement liée à la réforme de l'OCM sucre, prenant effet au 1^{er} juillet 2006. Cette restructuration touchera en particulier les zones rurales, offrant souvent des possibilités de réemploi limitées.

Ainsi que l'indique Monsieur Fernando Vasquez dans son introduction au Guide Pratique : « une période de bouleversement profond s'ouvre avec la réforme de l'organisation commune de marché du sucre. Des entreprises fermeront, d'autres transformeront leur activité. Des milliers de travailleurs devront

modifier leur activité ou changer de travail. Des territoires seront amenés à se reconverter. Les instruments financiers de l'Union européenne peuvent apporter une contribution décisive dans cette période, aidant l'ensemble des acteurs du secteur à faire face aux changements, atténuant l'impact de la réforme et favorisant de nouveaux développements. Les fonds structurels, et notamment le Fonds social européen sont ainsi appelés à faciliter la régénération économique des régions concernées et à renforcer les capacités d'adaptation des travailleurs du secteur ».

Les efforts des partenaires sociaux et des sociétés sucrières pour gérer cette restructuration de manière responsable ne peuvent, dans la réalité, être couronnés de succès qu'avec un appui sans faille de la Commission européenne et des Etats membres afin de mobiliser l'ensemble des instruments de la cohésion sociale. Une telle synergie de l'ensemble des acteurs publics et privés est indispensable pour créer de nouvelles activités, de nouveaux emplois, permettre de nouveaux débouchés, et relever le défi de la responsabilité sociale.

ANNEXE 1

Traduction polonaise du Code de Conduite RSE

ODPOWIEDZIALNOŚĆ SOCJALNA PRZEDSIĘBIORSTW W EUROPEJSKIM PRZEMYŚLE CUKROWNICZYM

KODEKS ZACHOWANIA

I. – WSTĘP

W europejskim przemyśle cukrowniczym odpowiedzialność socjalna przedsiębiorstw jest rodzajem, który dla branży cukrowniczej na zasadzie dobrowolności umożliwia rozwijanie norm socjalnych oraz wspomaganie przestrzegania podstawowych praw. Poprzez ten kodeks uznajemy stale rosnącą odpowiedzialność socjalnej przedsiębiorstw i zobowiązujemy się do rozwijania i umacniania dalszego utrzymania przemysłu cukrowniczego. W branży, przedsiębiorstwa zobowiązują się do odpowiedzialności nie tylko za produkty i usługi ale również za warunki produkcji.

Europejski przemysł cukrowniczy od lat wspiera europejski model socjalny poprzez liczne działania daleko przekraczające ustawowe wymogi, wśród najważniejszych elementów tego modelu znajduje się również udział pracowników w dialogu socjalnym prowadzonym na równym poziomie.

Zgodnie z tym, partnerzy socjalni przemysłu cukrowniczego powołały wspólne inicjatywy dotyczące odpowiedzialności socjalnej przedsiębiorstw.

Nowe ramy odpowiedzialności socjalnej w przemyśle cukrowniczym przekraczają to, i na zasadzie dobrowolności w wielu dziedzinach określają minimalny poziom, np. w zakresie prawa człowieka, kształcenia, szkolenia, ochrony zdrowia, bezpieczeństwa, płac, przekształceń strukturalnych, warunków pracy oraz stosunków pomiędzy partnerami socjalnymi.

Ponadto, partnerzy socjalni stworzyli to porozumienie ramowe, celem przyczynienia się w ramach europejskiego przemysłu cukrowniczego do wymiany doświadczeń i zachowania do stworzenia dobrych praktyk.

W końcu, instrument ten jednoznacznie określa pozycję europejskiego przemysłu cukrowniczego względem różnych grup interesów, niech to będą pracownicy, konsumenci, kupujący, dostawcy, władze administracyjne czy fiskalne, Komisja Europejska lub światowa Organizacja Handlu i Gospodarki.

Celem europejskiego przemysłu cukrowniczego jest tworzenie - poprzez odpowiedzialność socjalną - dalszych wartości ludzkich i socjalnych w całym swoim działaniu.

Ta inicjatywa opiera się na szerokiej koncepcji, przejrzystym i otwartym dialogu prowadzonym pomiędzy grupami zainteresowanymi i może również dotyczyć dalszej kwestii odpowiedzialności socjalnej przedsiębiorstw i jej rozwoju.

W tym kontekście w ramach obszaru działania CEFS europejski przemysł cukrowniczy reprezentuje tych członków CEFS, którzy działają w tych krajach gdzie istnieje przedstawicielstwo CEFS – patrz załącznik II – lista członków CEFS.

II. – MINIMALNE NORMY

Członkowie CEFS w tych krajach gdzie CEFS ma swoich członków, zobowiązują się do przestrzegania poniższych, minimalnych norm oraz również do ich wspierania w dziedzinach będących poza zakresem odpowiedzialności CEFS (załącznik II.). Normy dobrowolne i ogólnie obowiązujące w większości przypadków nie osiągnęły poziomów *de facto* stosowanych w Unii. Przestrzeganie norm nie może być podstawą do zmniejszenia wcześniej istniejących poziomów, a wręcz przeciwnie.

1. PRAWA CZŁOWIEKA

Europejski przemysł cukrowniczy szanuje postanowienia ILO, Deklaracji Ogólnych Praw Człowieka ONZ i podstawowe zasady zgodne z przepisami prawnymi Europy oraz prawa związane z pracą.

Europejski przemysł cukrowniczy:

- (a) szanuje prawo do zrzeszania się, a przez to prawo pracowników do powoływania związków zawodowych lub przystąpienia do nich, łącznie z prawem przedstawiciela pracowników do wejścia na teren zakładu (Konwencja ILO, 87);
- (b) uznaje prawo do negocjacji zbiorowych i w miarę możliwości zapewnia dla przedstawicieli pracowników warunki do szybkiego i skutecznego wykonywania ich pracy (Konwencja ILO, 98 i 135);
- (c) potwierdza, że pracownicy i ich przedstawiciele poprzez sprawowanie tych praw nie mogą się znaleźć w sytuacji niekorzystnej pod względem osobistym lub zawodowym;
- (d) nie stosuje żadnych form pracy przymuszonej lub obowiązkowej (Konwencja ILO, 29)
- (e) jest przeciwny pracy dzieci (Konwencja ILO, 182) i realizuje oczekiwania Konwencji ILO 138, które określa minimalną granicę wieku dotyczącą rozpoczęcia zatrudnienia;
- (f) przeciwstawia się dyskryminacji, socjalnej lub narodowej, religijnej, płciowej, dotyczącej zainteresowań seksualnych, wieku, przynależności do związków lub innych przynależności politycznych i zobowiązuje się do wspierania równych szans dla mężczyzn i kobiet (Porozumienie ILO 100 i 111, wytyczne Rady 76/207/EWG z 9-go lutego 1976 r. i 2000/78/WE z 27-go listopada 2000 r.).

2. KSZTAŁCENIE, SZKOLENIE i NAUKA PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Europejski przemysł cukrowniczy stara się zapewnić pracownikom jak najlepsze kwalifikacje zawodowe i wiedzę, aby mogli oni jak najlepiej rozwijać swoje osobiste predyspozycje. Poprzez to przyczynia się do konkurencyjności przedsiębiorstw.

Zapewnia kształcenie zgodne z wymogami technicznymi procesu produkcyjnego, dostosowuje się w odpowiedni sposób do zagadnień ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, jak również wszystkich ważnych dziedzinach funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Kształcenie i szkolenie jest częścią dialogu społecznego w przedsiębiorstwie. Propozycje i inicjatywy dotyczące kształcenia i doszkolenia pracowników i ich przedstawicieli przyjmują i realizują zgodnie z narodowymi obyczajami.

Europejski przemysł cukrowniczy zaleca przedsiębiorstwom, uczynienie – o ile warunki ekonomiczne i społeczne na to pozwolą – stanowczych kroków w celu zapewnienia dla młodzieży szkolenia praktycznego i poprawienia jej umiejętności w zakresie bycia konkurencyjnym na rynku pracy.

3. OCHRONA ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWO

Europejski przemysł cukrowniczy przywiązuje wyjątkową wagę do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Dlatego przemysł cukrowniczy stara się dla pracowników stworzyć takie warunki pracy, które pod względem ochrony zdrowia, zapewniają bezryzykowną pracę, godną człowieka. Przemysł cukrowniczy razem z pracownikami i ich przedstawicielami dba o bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, które zbudowane jest na najlepszych praktykach bhp i wynikach prac rozwojowych. Działania przyczyniają się do zwiększenia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładzie pracy posiadają priorytet. Przemysł cukrowniczy nie tylko realizuje europejskie przepisy prawne dotyczące ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, - przede wszystkim - dyrektyw ramowych z 1989 roku, ale w wielu przypadkach nawet je znacznie przewyższa.

W cukrowniach stosowane są specjalne, dostosowane do przemysłu cukrowniczego programy szkoleniowe, procedury i systemy bezpieczeństwa, które biorą pod uwagę niebezpieczeństwa związane ze specjalnymi procesami produkcyjnymi oraz kładą nacisk na zapobieganie im.

4. KONTAKTY PARTNERÓW SOCJALNYCH

Partnerzy społeczni europejskiego przemysłu cukrowniczego, którzy są reprezentowani przez Comité Européen des Fabricants de Sucre (CEFS) i European Federation of Trade Unions for Food, Agriculture and Tourism (EFFAT), uważają - z punktu widzenia powodzenia przedsiębiorstw - za podstawowy warunek prowadzenie na różnych szczeblach konstruktywnego dialogu społecznego z przedstawicielami pracowników i związkami zawodowymi. Informacje i konsultacje z przedstawicielami pracowników wspomagają budowanie zaufania i poprzez to współpracę pomiędzy pracownikami i pracodawcami.

Dlatego europejski przemysł cukrowniczy sukcesywnie od 1969 roku prowadzi na szczeblu europejskim dialog społeczny, uznany też oficjalnie przez Komisję Branżową powołaną w 1999 roku przez Komisję Europejską. Ponadto partnerzy społeczni przeprowadzili wspólne analizy i programy szkoleniowe głównie w tematyce bezpieczeństwa. Kontynuują tę współpracę i rozwijają dialog.

Na poziomie narodowym reprezentowanie pracowników i negocjacje zbiorowe prowadzone są zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi. Europejskie przepisy dotyczące prawa do informacji i konsultacji pracowników zostały przeniesione na grunt własny.

W ramach rozszerzenia Unii Europejskiej, partnerzy socjalni wyrazili życzenie aby przy pomocy i wsparciu wadażnym rozpocząć rzeczywicie konstruktywny i odpowiedzialny dialog, którego celem będzie zbudowanie fundamentu pod rozszerzoną Europę i dla krajów przystępujących po włączeniu modelu socjalnego z konkurencyjnością gospodarczą.

5. GODZIWE WYNAGRODZENIE

Wynagrodzenia stosowane w przemyśle cukrowniczym odpowiadają branżowym lub specyficznym dla przemysłu porozumieniom państwowym i/lub przepisom prawnym dotyczącym minimalnych wynagrodzeń. O ile nie istnieje układ zbiorowy lub tabela płac, wynagrodzenia wypłacone w branży są wystarczające, aby zabezpieczyć pracownikom i ich rodzinom odpowiedni poziom życia, zgodnie z Międzynarodową Organizacją Pracy „Tripartite Declaration of Principles” i definicją Deklaracji podstawowych praw człowieka (deklaracja podstawowych zasad i praw związanych z pracą).

Celem uniknięcia dyskryminacji, europejski przemysł cukrowniczy zapewnia takie same wynagrodzenie dla pracowników wykonujących taką samą pracę, w warunkach podobnych (Konwencja ILO 100, Umowa WE artykuł 141., dyrektywa 2000/78/WE).

6. WARUNKI PRACY

Europejski przemysł cukrowniczy realizuje europejskie normy prawne dotyczące warunków pracy jak również normy branżowe i specyficzne dla przemysłu dotyczące określenia czasu pracy. Odnośnie czasu pracy na okres trwania kampanii, możliwe jest zawarcie osobnego porozumienia z partnerami socjalnymi lub władzami. O ile takich norm nie ma, partnerzy socjalni mogą zawierać porozumienia; warunki pracy w każdym przypadku ustalać należy równoważnie z warunkami pracy zagwarantowanymi przez przedsiębiorstwo porównywalne, działające na terenie kraju.

7. RESTRUKTURYZACJA

Na poziomie europejskim, w ramach europejskiego dialogu socjalnego dokonuje się systematyczna wymiana informacji i opinii, i partnerzy – w razie potrzeby - dokonują wspólnych kroków w kwestiach związanych z polityką i przepisami prawnymi wspólnoty, jak również omawiają ich skutki ekonomiczne i socjalne w przemyśle cukrowniczym.

Dialog ten spełnia wymogi postanowień prawnych na poziomie narodowym i europejskim, a nawet je przekracza.

— Deklaracja Praw Człowieka artykuł 23: „Kiedy kto pracuje ma prawo do godziwego i wystarczającego wynagrodzenia, które zapewni dla niego i rodziny egzystencję godną człowieka.”
Deklaracja ILO:

Poniewa_ otwarty dialog pomi_dzy managementem i pracownikami stanowi warunek wst_pny dla stworzenia atmosfery wzajemnego szacunku i zaufania, pracownicy i ich przedstawiciele s_ regularnie informowani i bior_ udzia_ w systematycznej konsultacji, której tematem jest sytuacja przedsi_biorstwa i planowana restrukturyzacja.

Europejski przemys_ cukrowniczy, zgodnie z Kodeksem Zachowania post_puje w duchu odpowiedzialno_cii socjalnej, realizuj_c plany restrukturyzacyjne i inwestycyjne.

Oprócz tego podejmie wszelkie dzia_ania celem poprawy mo_liwo_cii zatrudniania pracowników.

8. KONTAKTY HANDLOWE I WYBÓR DOSTAWCÓW

Przemys_ cukrowniczy oczekuje zachowania pe_nego odpowiedzialno_cii socjalnej, równie_ od swoich dostawców. Przy dokonywaniu wyboru g_ównych dostawców, pomi_dzy kryteriami zawodowymi znajduje si_ równie_ odpowiedzialno__ socjalna zgodnie z postanowieniami Kodeksu Zachowania. Europejski przemys_ cukrowniczy w ten sposób mo_e przyczyni_ si_ do rozpowszechniania poj_cia „odpowiedzialno_cii socjalnej przedsi_biorstw” na poziomie mi_dzynarodowym, oraz stara si_ w konkretny sposób przyczyni_ do walki z prac_dzieci.

Europejski przemys_ cukrowniczy popiera te europejskie przepisy prawne, które w ramach kontaktów handlowych pomi_dzy ró_nymi krajami _wiata zawieraj_ dzia_ania dotycz_ce walki z oszustwem i korupcj_.. W ramach etyki przedsi_biorstw, europejski przemys_ cukrowniczy zobowi_zuje si_ do poszanowania „wytycznych przedsi_biorstw multinacjonalnych OECD”, popiera to równie_ w miar_ mo_liwo_cii poza obszarem dzia_ania CEFS⁴.

III. – LEDZENIE, EWALUACJA, AKTUALIZACJA

1. EFFAT i CEFS w ramach Komisji Dialogu Bran_owego _ledz_ stopniow_ realizacj_ Kodeksu Zachowania oraz systematyczn_ aktualizacj_ dobrych praktyk post_powania.
2. W tym celu EFFAT i CEFS raz w roku, w sprawozdaniu obejmuj_cym rok kalendarzowy, wspólnie dokonuj_ oceny przeniesienia na grunt w_asny Kodeksu Zachowania, sprawozdanie to omawiaj_ w m-cu lutym nast_puj_cym po zako_czeniu przedmiotowego roku, na posiedzeniu Komisji Dialogu Bran_owego po_wi_conemu specjalnie temu tematowi.
3. Sprawozdanie roczne jest sporz_dzane na podstawie danych, zebranych przez europejskich partnerów socjalnych. W tym celu, w ka_dym roku EFFAT i CEFS wyznaczaj_ grup_ ad_hoc, której zadaniem jest zebranie, przetworzenie i przedstawienie tych danych.

³ Rozporz_dzenie Rady WE 2501/2001, 10 grudzie_2001. Porz_dek ogólnych preferencji celnych (ABI. L 346, 2001.12.31.), rozporz_dzenie o Ba_kanach i porozumieniach bilateralnych 2007/200/WE.

⁴ OECD website: <http://www.oecd.org>

5

Grupa *ad hoc* sk_ada si_ z 2-2 cz_onków, Komisji Bran_owych dwóch organizacji.

4. Kodeks Zachowania wchodzi w _ycie z dniem 1-go stycznia 2004 r. Rok poprzedzaj_cy wej_cie w _ycie jest przeznaczony na przygotowanie przeniesienia na grunt w_asny Kodeksu. Pierwszy raport zostanie sporz_dzony w lutym 2004 r. i da przegl_d strktur wspólnie powo_anych na szczeblu europejskim, s_u_cych _ledzeniu; celem jest zapewnienie komunikacji i odpowiedniego szkolenia, dotycz_cego zastosowania Kodeksu Zachowania. Oprócz tego – o ile jest to konieczne – od_wie_y równie_ przyk_ady dobrych praktyk.
5. Celem zapewnienia odpowiedniego przygotowania Kodeksu Zachowania i w_a_ciwego go zrozumienia na poziomie narodowym, delegacje narodowe dokonaj_przet_umaczenia tekstu kodeksu na ró_ne j_zyki.

Miarodajne s_wersje francuska, angielska i niemiecka.

Bruksela, 7 luty 2003.



Jean-Louis BARJOL
Dyrektor Generalny
CEFS



Harald WIEDENHOFER
Sekretarz Generalny
EFFAT

**Kodeks Zachowania
europejskiego przemysłu cukrowniczego
Załącznik I.**

Przykład praktyki dobrego postępowania

Zobacz osobny dokument

KODEKS ZACHOWANIA

ZAŁĄCZNIK II

Lista członków CEFS

Zobacz przypisek pod tekstem ¹ Kodeksu Zachowania – europejski przemysł cukrowniczy w ramach obszaru działania CEFS reprezentuje tych członków CEFS, którzy znajdują się w krajach, w których CEFS jest reprezentowany.

Kraj	Federacja	Przedsiębiorstwo
AUSTRIA		Agrana Zucker und Stärke AG Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1 Postfach 345 A-1020 WIEN Tel: +43/1/211 37 0 Fax: +43/1/211 37 29 98
BELGIA	SUBEL 182, Avenue de Tervuren B-1150 Bruxelles Tel: +32/2/775 80 69 Fax: +32/2/775 80 75	
DANIA		DANISCO Sugar 1, Langebrogade PO BOX 17 DK-1001 COPENHAGEN Tel: +45/32 66 25 00 Fax: +45/32 66 21 50
FINLANDIA		FINNSUGAR Ltd Sokeritehtaanite 20 FIN-02460 KANTVIK Tel: +35/89/297 41 Fax: +35/89/297 47 44
FRANCJA	<p>Syndicat National des Fabricants de Sucre de France 23, Avenue Iéna F-75783 PARIS Cedex 16 Tel: +33/1/49 52 66 66 Fax: +33/1/40 70 10 79</p> <p>Syndicat des Fabricants de Sucre de la Réunion B. P. 284 97 466 ST-DENIS CEDEX LA REUNION Tel: +262/262/58 82 65 Fax: +262/262/46 53 01</p> <p><i>Chambre Syndicale des Raffineurs de Sucre de France</i> 23, Avenue Iéna F-75783 PARIS CEDEX 16 Tel: +33/1/49 52 66 66 Fax: +33/1/40 70 10 79</p>	

NIEMCY	<p><u>Verein der Zuckerindustrie</u></p> <p>8, Am Hofgarten D-53113 BONN Tel: +49/228/22 85 0 Fax: +49/228/22 85 102</p>	
GRECJA		<p><i>Hellenic Sugar Industry S.A.</i> <i>34, Mitropoleos Street</i> <i>GR-54623 THESSALONIKI</i> <i>Tel: +30/2310/26 95 55</i> <i>Fax: +30/2310/228 029</i></p>
W_GRY	<p><u>Syndicate of Hungarian Sugar Industry</u></p> <p><u>Komocsy u.41</u></p> <p><u>H-1141 BUDAPEST</u></p> <p><u>Tel: +36/1/383 35 26</u></p> <p><u>Fax: +36/1/383 19 30</u></p>	
IRLANDIA		<p><i>Irish Sugar Ltd</i> <i>Athy Road</i> <i>IRL-CARLOW</i> <i>Tel: +353/503/31 487</i> <i>Fax: +353/503/43 087</i></p>
W_OCHY	<p><u>Associazione Nazionale fra gli Industriali dello Zucchero</u></p> <p><u>3/3 Piazza Campitelli</u></p> <p><u>I-00186 ROMA</u></p> <p><u>Tel: +39/06/678 11 53</u></p> <p><u>Fax: +39/06/699 00 34</u></p>	
HOLANDIA		<p><i>CSM Suiker bv</i> <i>Postbus 349</i> <i>NL-1000 AH AMSTERDAM</i> <i>Tel: +31/20/590 69 11</i> <i>Fax/ +31//20/695 25 27</i> <i>Suiker Unie</i> <i>113, Noordzeedijk</i> <i>NL-4671 TL DINTELOORD</i> <i>Tel: +31/165/52 52 52</i> <i>Fax:+31/165/52 50 20</i></p>
PORTUGALIA	<p><u>Associação dos Refinadores de Açúcar Portugueses</u></p> <p><u>412, Avenida da Republica</u></p> <p><u>P-2750-475 CASCAIS</u></p> <p><u>Tel: +351/21 484 74 40</u></p> <p><u>Fax: +351/21 484 74 41</u></p> <p><u>DAI – Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrials S.A.</u></p> <p><u>Monte da Barca</u></p> <p><u>P-2100-052 CORUCHE</u></p> <p><u>Tel: +351/243/610 600</u></p> <p><u>Fax: +351/243/610 602</u></p>	

S_OWACJA	<p><u><i>Slovak Association of Sugar Producers</i></u></p> <p><u><i>Safarikovo nám. 4</i></u></p> <p><u><i>811 02 BRATISLAVA</i></u></p> <p><u><i>Tel: +421/47/5631 059</i></u></p>	
S_OWENIA		<p><i>Tovarna Sladkorja D. D.</i></p> <p><i>Opekarska Cest 4</i></p> <p><i>p.p. 37</i></p> <p><i>2270 ORMOZ</i></p> <p><i>Tel: +386/2/741 03 28</i></p>
HISZPANIA	<p><u><i>Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España</i></u></p> <p><u><i>c/ Montalbán, 11</i></u></p> <p><u><i>E-28014 MADRID</i></u></p> <p><u><i>Tel: +34/91/522 84 32</i></u></p> <p><u><i>Fax: +34/91/531 06 08</i></u></p>	
SZWECJA		<p><i>Danisco Sugar AB</i></p> <p><i>S-20504 MALMÖ</i></p> <p><i>Tel: +46/40 53 70 00</i></p> <p><i>Fax: +46/40 43 07 29</i></p>
SZWAJCARIA		<p><i>Zuckerfabriken Aarberg + Frauenfeld AG</i></p> <p><i>Postfach 16 - CH-3270 AARBERG</i></p> <p><i>Tel: +41/32/391 62 00</i></p> <p><i>Fax: +41/32/391 62 40</i></p>
ZJEDNOCZONE KRÓLESTWO		<p><i>British Sugar Plc. Oundle Road</i></p> <p><i>UK-PE2 9QU PETERBOROUGH</i></p> <p><i>Tel: +44/1733/563 171</i></p> <p><i>Fax: +44/1733/422 418</i></p> <p><i>Tate & Lyle Plc.</i></p> <p><i>Factory Road</i></p> <p><i>UK-E16 2EW LONDON</i></p> <p><i>Tel: +44/20/7626 65 25</i></p> <p><i>Fax: +44/20/7816 27 27</i></p>

DLA INFORMACJI: CZ ONKOWIE EFFAT

Kodeks Zachowania obowiązuje tylko w europejskim przemyśle cukrowniczym, zgodnie z przypiskiem 1. na pierwszej stronie.

ALBANIA	<i>Sindikata E Pavarur E Ushqimit, Tregtise Dhe Bankave Te Shqiperise (SPUTBSH)</i>
AUSTRIA	<i>Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuß (ANG)</i>
BELGIA	<i>Centrale Chrétienne de l'Alimentation et des Services (CCAS-CSC)</i>
	<i>Centrale des Travailleurs de l'Alimentation et de l'Hôtellerie (FGTB)</i>
	<i>CGSLB-ACLVB (cooperation in the sugar sector)</i>
BO_NIA-HERCEGOWINA	<i>Samostalni Sindikat Radnika Poljoprivrede, Prehrambene I Duhanske Industrije i Vodoprivrede, Ugostiteljstva, Turizma i Trgovine Republike BiH (PPDIVUT)</i>
BU_GARIA	<i>Federation of Independent Trade Unions in the Food Industry (FITU-Food)</i>
REPUBLIKA CZESKA	<i>Nezávisl_ Odborov_ Svaz Pracovníku potravinářského průmyslu a příbuzn_ch oburu Cech a Moravy (NOS PPP)</i>
CHORWACJA	<i>Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji i vodoprivedi Hrvatske (PPDIV)</i>
CYPR	<i>Cyprus Industrial Employees' Federation (OVIEK-SEK)</i>
DANIA	<i>Naerings-og Nydelsesmiddelarbejderforbundet (NNF)</i>
	<i>SID Industry</i>
ESTONIA	<i>Eesti toiduainetetöötajate ametiühingute Liit (ETMK) Estonian Food Worker and Landworker's Union</i>
FINLANDIA	<i>Suomen Elintarviketyöläuisten Liitto r.y. (SEL)</i>
FRANCJA	<i>Fédération Générale Agroalimentaire CFDT (FGA-CFDT)</i>
	<i>Fédération générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes - Force Ouvrière (FGTA-FO)</i>
	<i>Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF-CGT)</i>
NIEMCY	<i>Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG)</i>
GRECJA	<i>Panellinia Omospondia Ergaton Epistismou kai Ypallelon Touristiko Epaggelmaton Fédération Panhellénique des Travailleurs de l'alimentation et des hôtels (POEYETE)</i>
W_GRY	<i>Magyar Élelmészisipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége (EDOSZ)</i>
IRLANDIA	<i>Bakers' Food & Allied Workers' Union (BFAWU)</i>
W_OCHY	<i>Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale (FAI CISL)</i>
	<i>Federazione dei Lavoratori dell' Agroindustria (FLAI-CGIL)</i>

	<i>Unione Italiana Lavoratori Agroalimentari (UILA-UIL)</i>
_OTWA	<i>Latvian Agriculture and Food Trade Union (LATU)</i>
	<i>Latvijas Partikas Rupniecības Arodbiedrība / Latvian Food Workers (LPRA)</i>
LITWA	<i>Lietuvos Maistininku Profesinė Sąjunga (LMP)/Lithuanian Trade Union of Food producers</i>
LUXEMBURG	<i>Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB)</i> <i>Fédération Commerce et Alimentation</i>
	<i>Syndikat Nahrung, Genuß, Gaststätten (O.G.B-L)</i>
MALTA	<i>General Worker's Union (GWU)</i>
HOLANDIA	<i>FNV-Bondgenoten (FNV-BG)</i>
	<i>CNV Bedrijvenbond</i>
NORWEGIA	<i>Norsk Nærings-og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN)</i>
POLSKA	<i>Sekretariat Przemysłu Spożywczego NSZZ "SOLIDARNOSC" (Food)</i>
PORTUGALIA	<i>Federação Dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT)</i>
	<i>Sindicato da Agricultura Alimentação, e Florestas (SETAA)</i>
RUMUNIA	<i>Federatia Nationala a Sindicatelor din agricultura, alimentajte, tutun, domenii si servicii conexe (AGROSTAR)</i>
	<i>Centrala Sindicatelor Lucratorilor din Agricultura si Alimentatie (CERES)</i>
	<i>Federatia Sindicatelor Libere din Industria Alimentara (FSIA)</i> <i>Fédération des Syndicats de l'Industrie Alimentaire</i>
	<i>Federatia Sindicatelor Libere din Morarit si Panificatie (FSLMP)</i>
	<i>Federatia Sindicatelor Independentente din Hoteluri-Restaurante Comert si Ind. Alimentara (HORIA)</i>
S_OWACJA	<i>Odborov_ zväz potravinárov Slovenska Republika (OZP)</i>
S_OWENIA	<i>Sindikar kmetijstva in zivilske industrije slovenije(KZI)</i>
HISZPANIA	<i>Federación agroalimentaria de CC.OO (FSIABT-CC.OO)</i>
	<i>Federacion Agroalimentaria (FTA-UGT)</i>
SZWECCJA	<i>Svenska Livsmedelsarbetare Förbundet (LIVS)</i>
	<i>Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF)</i> <i>(Swedish Union of Clerical and Technical Employees in Industry)</i>
SZWAJCARIA	<i>Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL - FCTA)</i>
ZJEDNOCZONE KRÓLESTWO	<i>GMB</i>
	<i>Transport and General Workers' Union (TG&U)</i>

ANNEXE 2

NOUVEAUX EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Lieu et date	En France à partir de l'année 2004
Sujet	Formation professionnelle – Harmonisation des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de diverses branches professionnelles des industries alimentaires.
Contexte	Dans le cadre d'un groupe de travail sur la formation, initié au sein de l'Association Nationale des Industries Alimentaires (ANIA) (auprès de laquelle adhèrent le SNFS et la Chambre syndicale des Raffineurs et Conditionneurs de Sucre de France), constat a été fait du nombre important de CQP créés et mis en place par les différentes branches adhérentes de cette Association : conducteur de machine, conducteur de ligne, logisticien, etc Or, il est également ressorti que, par exemple dans le cadre du conducteur de machines, certaines activités étaient identiques aussi bien pour conditionner du sucre que du café que des biscuits ou même de la charcuterie...
Projet	L'idée a donc été de déterminer pour un emploi donné les activités d'un référentiel emploi et les savoirs et savoir-faire d'un référentiel de compétences qui pouvaient être communs à l'ensemble des branches alimentaires et ainsi créer un CQP transverse – chaque branche professionnelle ayant bien entendu la possibilité de conserver des spécificités relatives au produit conditionné ou aux exigences particulières en matière d'hygiène ou de qualité par exemple.
Résultat	A ce jour, les référentiels « emploi » et « compétences » de 13 CQP ont été « harmonisés » : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conducteur de machines ▪ Conducteur de ligne ▪ Responsable d'équipe ▪ Responsable de secteur/d'atelier ▪ Agent de maintenance ▪ Agent logistique ▪ Attaché commercial ▪ Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ▪ Préparateur ▪ Responsable d'équipe Logistique ▪ Technicien de maintenance ▪ Télévendeur ▪ Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie <p>Le groupe technique paritaire inter branches alimentaires s'attache maintenant à l'harmonisation des évaluations des salariés en vue de l'attribution du titre.</p> <p>Alors que certaines branches professionnelles alimentaires rencontrent des difficultés pour recruter du personnel (déficit d'image de ces industries notamment auprès des jeunes), notre branche risque d'être prochainement structurellement confrontée à un excédent de personnel.</p> <p>Donc, outre l'amélioration de la qualification des salariés, ces CQP transverses favorisent aussi leur «employabilité » : les titulaires de ces CQP peuvent faire valoir leurs compétences non seulement auprès de leur propre entreprise, mais également auprès de toutes les entreprises de leur branche professionnelle et, surtout, au-delà, auprès de l'ensemble des branches professionnelles qui ont œuvré dans le cadre de cette harmonisation, favorisant ainsi le maintien dans l'emploi.</p>
Ressources allouées	Groupe technique paritaire regroupant des représentants de diverses branches professionnelles de l'alimentaire. L'étude est menée avec l'aide d'un consultant extérieur financé dans le cadre des fonds mutualisés de l'OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) des industries alimentaires : l'AGEFAFORIA
Contact	Geneviève CASTELLI – Mail : afisuc@fr.oleane.com

1. Lieu et date	Pova_sk_cukor – République slovaque 2002-2005
2. Sujet	Restructuration
3. Contexte	Conformément au projet industriel des actionnaires majoritaires de Nordzucker AG, entre 2002 et 2005, les sociétés Pova_sk_cukor, a.s. et Word a.s., _uriansky cukrovar a.s. et Trnavsk_cukrovar a.s. se sont regroupées en une seule entité légale “Pova_sk_cukor a. s”. La fusion s’est achevée au 1er juillet 2005, ces différentes sociétés cessant leurs activités au même moment. L’objectif était d’investir dans la création d’une sucrerie moderne, à haut rendement, tout en diminuant les coûts de production.
4. Project	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un poste de travail a été offert à certain nombre de salariés. 2. En conformité avec la convention collective, tous les salariés ont reçu une compensation représentant 5 fois le salaire mensuel moyen. 3. Les travailleurs souhaitant bénéficier d’une retraite anticipée en ont eu la possibilité. 4. La mise à disposition de nouveaux postes de travail a été négociée en coopération avec les institutions nationales et régionales. 5. Afin de prendre leurs nouvelles fonctions, les salariés ont eu la possibilité de mettre fin à leur contrat de travail de façon anticipée, et de recevoir toutes les compensations prévues.
5. Résultat	Par un effort conjoint de la direction et du personnel, et grâce à la coopération avec les organismes permettant l’échange d’emplois, la majorité des salariés ayant perdu leur travail en raison de la restructuration ont pu rapidement retrouver un nouveau poste.
6. Resources allocated	Les ressources ont été prélevées sur un budget annuel spécifique.
7. Contact	Pour plus de détails veuillez contacter : Bc. Jarmila _umajova Tel.: 0421 32 6558500 Fax .: 0421 32 6591498 E-mail: j.sumajova@povazsky-cukor.sk

Lieu et date	Société Moravskoslezské cukrovary, a.s. – République tchèque - 2005
Sujet	Conditions de travail
Contexte	La société Moravskoslezské cukrovary, a.s. est convaincue de l'importance des facteurs de motivation et du sentiment général de satisfaction du personnel (facteurs RH dits „soft“). C'est pourquoi elle conduit régulièrement des enquêtes sociologiques portant sur le long terme.
Projet	L'enquête est réalisée tous les 3 ou 4 ans (1998, 2001, 2005). Le personnel est tenu au courant avant et pendant l'enquête. Le résultat de l'enquête est fourni à l'ensemble du personnel, de même qu'aux représentants syndicaux. Des analyses plus précises sont remises à la direction.
Résultat	Ceci permet une meilleur appréhension du climat et de la culture de l'entreprise, des facteurs de motivation (démotivation). Des pistes de réflexion à long terme sont développées. Les résultats de l'enquête sont utilisés pour les changements organisationnels : changement au niveau de la direction, définition des priorités, activités de formation.
Ressources allouées	Le personnel des deux sucreries participe à cette enquête ; le département ressources humaines organise des réunions d'information, réalise des brochures et produit des analyses. L'enquête elle-même est effectuée par un organisme extérieur professionnel.
Contact	Pour plus de détails, veuillez contacter Richard Vít, DRH +420 515 209 384 vit@cukrovar.cz