



## CONVENTION GROUPE DANONE / UITA SUR LA DIVERSITE

### PREAMBULE

La diversité doit être un objectif permanent. Dans cet esprit, le Groupe DANONE et l'UITA affirment ici que :

- la mise en œuvre de dispositifs favorisant la diversité est un moyen de progresser vers l'égalité des chances pour l'ensemble des salariés du Groupe et pour tous ceux qui y font acte de candidature,
- la diversité est bénéfique à l'entreprise en stimulant la créativité et l'innovation et en contribuant à mieux répondre aux attentes des consommateurs, des salariés et de l'ensemble de la société.

Les parties signataires rappellent :

- que la lutte contre toute forme de discrimination est un engagement formel de toutes les sociétés du Groupe DANONE conformément au principe social fondamental sur la non discrimination<sup>1</sup>,
- qu'elles se sont déjà engagées sur des thèmes liés à la diversité à travers les conventions portant sur les principes sociaux fondamentaux, l'égalité professionnelle hommes/femmes ou la non discrimination liée à l'exercice de mandats syndicaux,
- qu'elles visent, par la présente convention, à aller plus loin en se fixant des objectifs pour faire progresser l'égalité effective dans l'accès à l'emploi et le recrutement, dans la formation, dans l'évolution professionnelle, la rémunération et les conditions de travail.

C'est pourquoi les parties signataires appellent les interlocuteurs sociaux (direction, syndicats et/ou représentants du personnel) au niveau local :

- à se mobiliser contre toute forme de discrimination fondée sur l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, le genre, la religion, l'âge, le patronyme, le lieu de résidence, l'orientation sexuelle, l'engagement politique ou syndical, l'état de santé, l'apparence physique ou le handicap, les responsabilités familiales ou toute autre considération sans rapport avec les compétences,
- à mettre en œuvre toute action favorisant la diversité, tant au niveau du recrutement que de l'évolution professionnelle, de la rémunération, des conditions de travail ou du maintien dans l'emploi.

Il est rappelé que :

- le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination,
- la grossesse ne peut être ni un motif de licenciement ni faire l'objet d'une discrimination.

<sup>1</sup> Issu des conventions 100 et 111 de l'OIT

Ro

M

## OBJECTIFS

Les engagements de la présente convention ne remettent pas en cause les dispositions plus favorables existant dans les sociétés du Groupe DANONE ou découlant de la législation.

Les interlocuteurs sociaux des sociétés du Groupe sont invités à négocier des modalités d'application concrètes de ces engagements en prenant en compte les situations spécifiques des entreprises/établissements concernés ainsi que les contextes économiques et sociaux du pays et des bassins d'emploi locaux.

Les engagements de cette convention en matière de diversité portent sur les domaines suivants : Recrutement et emploi – Formation – Evolution professionnelle – Rémunération – Conditions de travail.

### 1. RECRUTEMENT ET EMPLOI

#### 1.1. Ouvrir les sources et les méthodes de recrutement

**Principe :** Les parties signataires appellent les interlocuteurs sociaux de l'ensemble des sociétés du Groupe à prendre, ou le cas échéant à poursuivre, des initiatives en matière de diversité dans les domaines du recrutement et de l'emploi.

**Application :**

- Informer leurs partenaires externes en matière d'emploi et de formation (intérim, écoles, cabinets de recrutement, agences publiques de l'emploi, organismes spécialisés dans l'insertion de travailleurs handicapés...) de la politique de diversité que l'entreprise entend mener et veiller à ce que ces partenaires en tiennent compte.
- Elargir leurs sources de recrutement.
- Eliminer tout critère discriminatoire dans la rédaction des offres d'emploi et des définitions de fonctions.
- S'assurer que les critères de recrutement sont objectifs et uniquement fondés sur les compétences requises (acquises par l'expérience ou validées par une qualification reconnue).
- Mettre en place des méthodes de sélection qui permettent de prendre en compte non seulement les formations et qualifications acquises mais aussi les capacités existantes et potentielles de chaque personne.
- Mettre en place des objectifs de progrès pertinents au niveau local, et des indicateurs de mesure, parmi lesquels :
  - la recherche d'une mixité hommes/femmes dans les recrutements à tous les niveaux et dans tous les métiers,
  - le nombre d'embauches permettant de refléter la société locale (prenant en compte la part de populations susceptibles d'être discriminées ...).

## 1.2. Contribuer à l'insertion professionnelle

**Principe :** Les parties signataires appellent les interlocuteurs sociaux à s'engager conjointement dans des actions concrètes en faveur des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de maintien dans l'emploi.

### **Application :**

- Accueillir et former des jeunes non qualifiés.
- Faciliter le retour à l'emploi des personnes seules chargées de famille ou des personnes ayant interrompu leur carrière professionnelle pour cause familiale ou de chômage (exemples : entretien spécifique relatif au parcours professionnel, formation de remise à niveau...)
- Favoriser la réintégration des salariés victimes d'accidents de la vie ayant entraîné un handicap (exemples : aménagement du poste de travail, identification d'autres postes susceptibles d'être pourvus dans l'entreprise, formation permettant de s'adapter à un nouveau poste ou à se reconvertir...).
- Mettre en place des moyens spécifiques visant à maintenir dans l'emploi ou à reclasser les personnes les plus fragilisées en cas de modifications d'activité entraînant des suppressions d'emploi.
- Mettre en place le cas échéant des moyens d'accompagnement spécifiques favorisant l'intégration (compréhension de la culture, apprentissage de la langue locale...).

## 2. FORMATION

### 2.1. Former pour lutter contre les stéréotypes

**Principe :** La mise en œuvre effective de l'égalité des chances nécessite un travail sur les représentations collectives et les stéréotypes qu'elles induisent. La sensibilisation et la formation sont donc des éléments essentiels d'une gestion réussie de la diversité dans l'entreprise.

### **Application :**

- Mettre en place, dans le respect des spécificités de chacune des sociétés du Groupe :
  - des actions de sensibilisation adaptées, auprès des Dirigeants et de l'ensemble du personnel.
  - des modules de formation à l'intention des personnes en charge du recrutement et de la gestion des ressources humaines.

### 2.2. Garantir l'accès à la formation professionnelle pour tous

**Principe :** Les parties signataires appellent les interlocuteurs sociaux à s'impliquer, par la voie du dialogue social (concertation, négociation), dans la mise en place et le suivi de dispositifs permettant à chaque salarié d'accéder à une formation.

Bo

M

### **Application :**

- Faire connaître les différentes possibilités de formation interne et externe à l'ensemble du personnel, avec une attention particulière aux personnes qui ne se mobiliseraient pas spontanément pour leur propre formation.
- Faire en sorte que chaque salarié maîtrise les compétences de base définies dans le programme « Evolution » (lire et écrire, compter, communiquer, intégrer les standards d'hygiène, de sécurité et de qualité).
- Réduire les obstacles à l'accès à la formation des personnes qui pourraient rencontrer des difficultés particulières de type matériel (transport, contraintes familiales...) ou autres (crainte de l'échec, différences culturelles, difficulté à s'exprimer dans un groupe...), par la mise en place de mesures appropriées basées sur une analyse quantitative et qualitative.
- Les interlocuteurs sociaux analyseront chaque année au niveau de la société les éléments chiffrés concernant le nombre et la qualité des salariés qui ont reçu une formation<sup>2</sup> l'objectif étant que chaque salarié bénéficie de 24 heures de formation par an en moyenne sur 3 ans.

## **3. EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

### **3.1. Ouvrir les opportunités d'évolution**

**Principe :** Les parties signataires appellent les interlocuteurs sociaux à s'impliquer dans la mise en place et le suivi de dispositifs permettant d'ouvrir des opportunités d'évolution professionnelle, à égalité de compétences, à tous et sans discrimination.

### **Application :**

- Chaque salarié devra pouvoir débattre avec sa hiérarchie de son évolution professionnelle à l'occasion d'un entretien individuel, au moins tous les 2 ans. Les interlocuteurs sociaux sont encouragés à négocier les modalités d'application de cet engagement adaptées aux contextes locaux.
- Un passeport de compétences sera mis à disposition de chaque salarié pour valoriser son employabilité : y seront inscrits, outre les compétences acquises, le parcours, les formations et changements de poste.
- L'information sur les postes à pourvoir devra être accessible au sein de chaque société et entre les sociétés d'un même pays, de façon à garantir, par la transparence, un égal accès aux opportunités pour tous.
- Chaque salarié se verra proposer un changement de poste de travail au moins tous les 5 ans, tel que défini dans le programme « Evolution ».
- Les interlocuteurs sociaux analyseront chaque année les indicateurs d'évolution professionnelle (mouvements et promotions) par qualité de bénéficiaires (genre, âge, handicap...) et mettront en place le cas échéant un plan d'action correctif destiné à améliorer la présence des différentes catégories dans les évolutions professionnelles et aux différents niveaux hiérarchiques (recherche des causes d'écarts, adaptation des règles et processus de gestion des carrières en cas de besoin...).

---

▪ <sup>2</sup> comme prévu par la convention DANONE / UITA relative aux informations économiques et sociales.

*Ro*

*m*

## 4. REMUNERATION

### 4.1. Faire de l'équité en matière de rémunération une réalité

**Principe :** Les parties signataires appellent les interlocuteurs sociaux à vérifier qu'aucun salarié ne soit discriminé du point de vue du salaire ou des autres bénéfices sociaux sur la base des considérations citées en préambule sans rapport avec les compétences.

**Application :**

- Mener des études chaque année sur les rémunérations, notamment pour ce qui concerne l'égalité entre femmes et hommes pour un travail identique. Lorsque des anomalies auront été identifiées, des moyens visant à remédier à cette situation seront mis en place.
- Les interlocuteurs sociaux sont encouragés le cas échéant à négocier les modalités concrètes d'application de cet engagement adaptés aux contextes locaux.

**Point particulier :** Les sociétés veilleront à ce que les congés liés à l'arrivée d'un enfant (maternité, paternité, adoption simple ou plénière...) ne se traduisent pas par un retard dans l'évolution de la rémunération.

## 5. CONDITIONS DE TRAVAIL

### 5.1. Agir sur les conditions de travail pour développer la diversité

**Principe :** Les parties signataires appellent les interlocuteurs sociaux à travailler conjointement sur les aspects de conditions de travail favorisant la diversité dans l'entreprise.

**Application :**

- Organiser le contenu du travail de telle sorte qu'il ne soit pas source d'exclusion (organisation individuelle et collective, conditions physiques nécessaires pour tenir les postes, charge mentale...).
- Dans le cas où les législations ne couvriraient pas ces sujets, mettre en place les règles et les modalités de congés et de retour dans l'emploi dans les situations suivantes :
  - naissance d'un enfant (durée du congé, paiement...).
  - interruption temporaire du parcours professionnel (choix d'élever ses enfants, accidents de la vie...).
- Aménager le temps de travail de telle sorte que l'on puisse apporter des solutions à des situations particulières concernant notamment :
  - les femmes enceintes (et en premier lieu le respect des durées du congé maternité),
  - les personnes seules chargées de famille,
  - les salariés handicapés
  - les plus âgés.
- Améliorer l'ergonomie des postes de travail pour éviter que n'apparaissent des difficultés à terme (port de charges, gestes répétitifs...) et pour rendre ces postes plus accessibles.

- Adapter le poste de travail, chaque fois que cela est possible, pour maintenir dans l'emploi les salariés rencontrant des difficultés particulières (liées à l'âge, au handicap...).

## **6. COMMUNICATION**

Les directions des sociétés remettront un exemplaire de cette convention, dans la langue du pays, aux organisations syndicales représentées dans la société et/ou aux instances représentatives du personnel. Elles trouveront par ailleurs les moyens appropriés pour faire connaître les principes de cette convention à l'ensemble du personnel.

L'UITA assurera la circulation de cette convention auprès des organisations affiliées représentées dans le Groupe DANONE.

Le Groupe DANONE diffusera cette convention à titre de bonne pratique auprès de ses fournisseurs et sous-traitants.

## **7. MISE EN ŒUVRE ET ROLE DES INTERLOCUTEURS SOCIAUX**

### **7.1. Les directions des sociétés ouvriront un dialogue avec les représentants syndicaux et/ou les représentants du personnel portant sur :**

- La mise en place de dispositifs permettant d'interpeller la direction sur des situations qui présenteraient un caractère discriminatoire.
- La mise en place d'un calendrier de travail et l'animation d'instances spécifiques (qu'elles soient exigées par la loi ou dans le cadre de bonnes pratiques recommandées) permettant de :
  - décider des analyses quantitatives et qualitatives à mener,
  - partager les résultats et discuter des mesures à prendre,
  - fixer des objectifs et des délais pour les atteindre,
  - définir des indicateurs,
  - proposer des initiatives visant à développer la diversité au sein de l'entreprise.

### **7.2. Les organisations syndicales de chaque société s'engagent à faire localement la promotion de la diversité :**

- dans la désignation des représentants syndicaux, en mettant en place des systèmes de facilitation de l'engagement des femmes, des jeunes et des personnes handicapées,
- en prenant des initiatives en matière de sensibilisation et de formation des représentants sur les thèmes de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.

### **7.3. Le Groupe DANONE et L'UITA conviendront de la mise en place d'un suivi commun de la diversité dans l'entreprise au niveau du Groupe**

Ce suivi consistera, au minimum une fois par an, à analyser les divers éléments constitutifs de la diversité (suivi statistiques, enquêtes internes en matière de formation, de recrutement, consultations menées, le cas échéant nombre et contenu des accords signés, bonnes pratiques susceptibles d'être partagées...).

## 8. APPLICATION DE LA CONVENTION

La Direction Générale des Ressources Humaines remettra au moins une fois par an aux membres syndicaux du groupe de pilotage DANONE/UITA, les tableaux de bord prévus par la convention DANONE/UITA concernant la mise en place d'indicateurs sociaux Groupe, et fera évoluer ces indicateurs de façon à mieux cerner la problématique de la diversité.

Toute organisation syndicale, ou direction de société, aura la faculté, par les canaux appropriés (pour les organisations syndicales, par l'UITA), de saisir la commission d'interprétation de la convention lorsqu'elle considérera qu'une ou plusieurs des dispositions de la présente convention pose un problème d'application. Le recours devra indiquer clairement les dispositions en cause.

Le groupe de pilotage DANONE/UITA fait office de commission d'interprétation. S'il arrive à une conclusion unanime, celle-ci sera d'application obligatoire. Dans le cas contraire, chaque partie restera libre de ses actions.

Cette convention sera progressivement enrichie par une annexe qui répertoriera les bonnes pratiques et initiatives des sociétés favorisant la diversité.

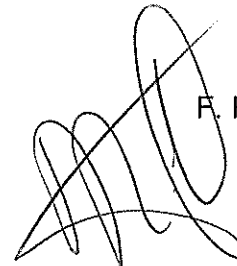
Paris, Genève le 8 juin 2007

R. OSWALD



Secrétaire Général UITA

F. RIBOUD



Président du Groupe DANONE