



# 15 jours dans les entreprises

## Les entreprises en bref

### THALES

L'accord instituant un CE européen dans le groupe Thales (68000 salariés), signé le 16 novembre 1993, a été renouvelé par un avenant du 18 décembre 2007. Le texte, qui renforce les attributions du comité, a été négocié avec les organisations syndicales représentatives du groupe et la participation de la Fédération européenne des métallurgistes, à la suite de l'intégration des activités transport, sécurité et aéronautique d'Alcatel-Lucent.

### COCA-COLA

L'Union internationale des travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie (UITA) a réuni, les 22 et 23 mai derniers, des représentants de plus de 100 organisations syndicales ayant des membres dans 32 pays où Coca-Cola est implanté. Les participants ont, à cette occasion, mis en place une « alliance

mondiale des travailleurs de Coca-Cola ».

### THOMSON

La FGMM-CFDT annonce que le groupe Thomson envisage de restructurer son activité silicium, qui emploie 330 salariés dans le monde. Le CE européen qui a eu lieu les 2 et 3 juin derniers sur ce dossier a procédé à la désignation d'un expert, le cabinet Syndex. Le comité, qui se réunira en plénière du 17 au 19 juin, se penchera de nouveau sur cette restructuration.

### QUEBECOR

À l'issue du CE européen de Quebecor World, le 29 mai dernier, à Barcelone, les représentants de la direction ont annoncé que toutes les actions du groupe canadien en Europe ont été cédées au fond d'investissement Industriel néerlandais HHBV. Les représentants des salariés ont demandé la réunion du bureau du CE dans les meilleurs délais.

## ACCORD-CADRE INTERNATIONAL

➔ **ArcelorMittal** : le groupe sidérurgique ArcelorMittal (310000 salariés) et trois organisations syndicales – la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (Fiom), la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) et le syndicat américain United Steelworkers (USW) – ont signé, le 3 juin dernier, à Luxembourg, un accord mondial mettant en place des comités en charge de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les usines du groupe (v. *Brefsocial*, n° 15135 du 9 juin 2008). Cet accord, « unique en son genre dans l'industrie sidérurgique », annonce les signataires, reconnaît le rôle capital que jouent les syndicats dans l'amélioration de la santé et de la sécurité. Il établit des normes minimales dans chaque site opérationnel de la société. Ces normes comprennent notamment l'engagement de créer des comités communs avec des représentants de la direction et, au moins pour moitié des représentants des salariés, dans chaque site du groupe à travers le monde. L'ensemble est chapeauté par un comité paritaire mondial santé sécurité chargé de veiller au déploiement de la politique santé-sécurité du groupe. C'est la première fois qu'un groupe met en place un tel système, reposant sur un travail conjoint avec les représentants du personnel dans toutes les unités du groupe, même dans les pays où la législation impose pas d'instances représentatives du personnel dédiées aux questions de santé-sécurité ou bien qui ne connaissent qu'un dialogue social embryonnaire voire inexistant.

➔ **ISS** : présent notamment dans les secteurs de la restauration collective, du gardiennage et des services de propreté, le groupe de services danois (440000 salariés) a signé, le 3 juin dernier, un accord-cadre mondial avec la confédération syndicale UNI Global Union. Il s'agit, pour l'organisation syndicale, de l'un des accords-cadres internationaux les plus avancés conclus avec une multinationale, en particulier en ce qui concerne la reconnaissance du droit à la négociation collective et des droits syndicaux. L'accord mondial met en place un fond paritaire doté chaque année de 100 000 euros pour veiller à l'application de l'accord et à l'amélioration des pratiques là où elles sont en retrait.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

➔ **Lafarge** : le groupe Lafarge (90000 salariés), leader mondial des matériaux de construction, organise, en juin, un « mois de la sécurité » qui se déroule dans 76 pays où le groupe est implanté. Sur chacun des sites, « une ou plusieurs journées seront consacrées à des actions de sensibilisation et de formation sur la sécurité », à destination des salariés, « mais aussi de leurs familles, des sous-traitants et des communautés locales ». Sous l'impulsion de son pdg, Bruno Lafont, qui a fixé en 2006 comme objectif « de rejoindre les meilleurs groupes industriels du monde en matière de santé et de sécurité, avec l'ambition d'atteindre le plus vite possible zéro accident », le groupe a mené un audit avec l'unité « Safety Resources » de Dupont « pour dresser, explique Lafarge, un diagnostic de la situation, sur la base de questionnaires, d'entretiens et de l'évaluation de sites représentatifs ». Le groupe a alors défini les grandes lignes d'une feuille de route visant « à diviser par deux entre 2005 et 2008 le taux des accidents avec arrêt et atteindre ensuite zéro accident ». Grâce à cette mobilisation, « le taux des accidents avec arrêt a été presque divisé par deux depuis 2005 – avec un an d'avance sur l'objectif initial – pour atteindre 1,661 fin 2007 ». La politique santé et sécurité menée par Lafarge s'articule sur : 1° la création d'une direction de la santé et sécurité groupe directement rattachée au pdg, qui supervise et coordonne l'action des responsables santé et sécurité dans l'ensemble des unités opérationnelles, ces derniers étant rattachés au plus haut niveau hiérarchique de leur unité ; 2° le développement de « standards groupe », déployés à travers le monde, pour mettre en œuvre des mesures de prévention, en particulier concernant le travail en hauteur, les opérations d'isolation énergétique, l'accès aux espaces confinés et l'utilisation d'équipements mobiles ; 3° une responsabilisation de l'encadrement grâce à une formation suivie par les 400 principaux managers du groupe, ainsi qu'une prise en compte des résultats et de l'état d'avancement de la politique santé et sécurité dans les critères de performance et de bonus de tous les dirigeants opérationnels ; 4° des actions de sensibilisation renforcées auprès des collaborateurs et des salariés des sous-traitants.