

Charte européenne des principes fondamentaux du dialogue social Clariane

Préambule

Clariane considère que le dialogue social est un levier majeur pour mettre en œuvre sa mission au sein de l'ensemble de ses activités. Il en va de même pour le bien-être de ses équipes et la satisfaction de ses parties prenantes. Clariane estime que les Valeurs du Groupe, Confiance, Initiative, Responsabilité, doivent se traduire concrètement dans le dialogue social. Dans le cadre de l'adoption de la qualité de société à mission, Clariane s'engage encore davantage pour une gouvernance inclusive, associant étroitement ses salariés et leurs représentants ainsi que les managers aux décisions qui les concernent.

C'est pourquoi la Direction centrale et les représentants du personnel réunis au sein du CE-SE, lequel associe l'EPSU, ont souhaité définir ensemble, par la présente Charte, les principes directeurs du dialogue social applicables à l'ensemble des entités du Groupe, avec une volonté commune de développer le dialogue social à tous les niveaux de l'organisation et, en premier lieu dans les établissements situés dans les pays dans lesquels le Groupe est implanté.

Cette Charte a été négociée par la Direction centrale de Clariane, les membres d'un Groupe Spécial de Négociation qui sont issus du CE-SE et d'organisations syndicales (cf Annexe 2 « *Composition du groupe de négociation* ») et l'EPSU. Elle a ensuite été approuvée et signée par la Direction centrale de Clariane, le CE-SE et l'EPSU.

Le dialogue social développé au sein du précédent Comité d'Entreprise Européen a déjà produit des textes fondateurs tels que le Protocole santé sécurité sur la prévention des accidents du travail en 2021 et la Déclaration commune sur l'engagement social et la réduction de l'absentéisme en 2022.

S'il est entendu que le dialogue social doit s'exercer d'abord et avant tout au niveau local, la présente Charte réaffirme, dans la continuité de l'accord relatif à la mise en place du Comité de la Société Européenne Clariane SE (le « CE-SE ») signé en juin 2022 (l'« Accord CE-SE »), que le principe essentiel de subsidiarité, tout en privilégiant le dialogue social de terrain, doit également permettre l'expression du dialogue social au niveau le plus pertinent, qu'il soit national et/ou européen visant dans chaque cas l'amélioration des conditions de travail des salariés dans tous les pays.

Le déploiement des engagements de la société à mission, concernant particulièrement la formation, la santé et la sécurité au travail, le bien-être au travail et la solidarité, se fera notamment grâce au dialogue social.

Il est convenu que cette Charte sera déclinée de manière concrète et opérationnelle dans chacun des pays du Groupe à travers une concertation avec les représentants du personnel et les syndicats.



1

Il est convenu une clause de non-régression stipulant que la mise en œuvre de la présente Charte ne peut conduire à une réduction des droits et des pratiques de dialogue social développées dans les entités du Groupe et les pays où le Groupe opère.

La présente Charte s'appuie sur les conventions internationales de l'OIT N° 87 et 98 relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective ainsi que sur les principes directeurs de l'OCDE relatifs aux entreprises multinationales.

Il est convenu que lorsque les termes de « représentants du personnel » sont employés dans la présente Charte, ce terme recouvre également les organisations syndicales.

Article 1^{er} Champ d'application

La présente Charte s'applique à l'ensemble des salariés, soient les personnes qui, conformément à la législation nationale applicable, sont liées par un contrat de travail à Clariane, une de ses filiales ou un de ses établissements.

Dans le cas où une entreprise rejoindrait le Groupe après la signature de la présente Charte, celle-ci lui serait automatiquement applicable. Cependant, dans l'hypothèse où cette entreprise (ou groupe d'entreprises) serait issue d'un pays où Clariane n'est pas implanté à la date de signature de la Charte, la présente Charte n'entrerait en vigueur qu'à l'issue d'un délai de six mois permettant une concertation sur sa mise en œuvre avec les représentants du personnel de cette entreprise (ou groupe d'entreprises).

Par ailleurs, Clariane s'engage par la présente Charte à promouvoir le respect des principes qu'elle contient auprès des entreprises qu'elle franchise ou de ses partenaires, y compris les coopératives en Italie, dans le cadre des législations applicables.

Article 2 Les principes du dialogue social à l'égard des salariés du Groupe

Article 2.1 Droit d'expression

Clariane garantit et encourage l'expression libre de ses salariés sur leur lieu de travail. Celle-ci s'exerce tant individuellement que collectivement, à travers notamment des groupes de travail et des enquêtes d'engagement menées auprès du personnel.

La Direction de Clariane s'engage à accuser réception, à écouter et à donner une réponse circonstanciée, dans un délai maximum d'un mois, aux questions posées par les salariés, par l'intermédiaire du management de proximité.

Article 2.2 Information des salariés

Les salariés doivent bénéficier de manière régulière de toutes les informations qui leur sont utiles concernant la vie du Groupe et de leur établissement. Cette information porte sur les aspects sociaux, organisationnels, économiques et stratégiques de leur établissement, de leur direction, de leur pays et du Groupe.

En particulier, les accords collectifs de travail dont ils bénéficient, qu'ils soient transnationaux, nationaux ou locaux, font l'objet d'une communication locale sous une forme adaptée et compréhensible, de la part de la direction concernée comme des organisations ayant négocié ces accords.

Article 2.3 Liberté syndicale et de représentation des salariés

En vertu du respect dû à chaque salarié, Clariane reconnaît le droit de chacun de se syndiquer, ou non, et s'engage à une totale neutralité dans ce domaine. Aucune pression visant à décourager les employés d'adhérer ou non à un syndicat ne sera admise.

Les parties réaffirment que les salariés titulaires de mandats de représentants du personnel ne sauraient subir, du seul fait de leur appartenance syndicale ou de leur mandat, de préjudice dans leur carrière professionnelle.

Clariane affirme que le dialogue social nécessite une représentation des salariés exercée par des représentants élus par ceux-ci et/ou désignés par des syndicats représentatifs selon les législations nationales.

L'accès des salariés de Clariane à leurs représentants doit être garanti notamment en termes de confidentialité. Des moyens permettant la meilleure proximité de terrain possible sont définis localement, dans le cadre des échanges prévus à l'article 5.1 de la présente Charte et dans le respect des réglementations applicables.

Article 3 Les principes du dialogue social en matière de représentation des salariés

Article 3.1. Les niveaux de dialogue social

Compte tenu de son organisation décentralisée, Clariane s'engage à permettre l'exercice du dialogue social à tous les niveaux.

Les parties signataires réaffirment que la pratique du dialogue social et le souci permanent d'un bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel sont des facteurs d'équilibre et de progrès au sein de Clariane et contribuent à son développement. Elles soulignent le caractère réciproque des engagements pour entretenir des relations sociales de qualité.

Les sujets relatifs au dialogue social sont traités au niveau permettant d'apporter la réponse la plus pertinente.

Article 3.1.1 Le dialogue social au niveau des établissements

Le niveau de l'établissement est privilégié avec la reconnaissance du principe de subsidiarité. En fonction des différents accords signés et des engagements pris, les questions de santé et de sécurité au travail devraient prioritairement être discutées dans chaque établissement, au sein d'une instance regroupant la direction de l'établissement et les représentants des salariés.

Dans le cas où des questions n'auraient pas trouvé de réponse dans un délai raisonnable dans le cadre du dialogue social d'établissement, il est possible de porter la question au niveau de dialogue social immédiatement supérieur. Il est convenu que la réponse doit être apportée au plus tard lors de la réunion de l'instance concernée suivant celle au cours de laquelle la question a été posée. S'il n'a pas été répondu à cette question lors de cette dernière réunion, la question devra être traitée lors de la réunion suivante de l'instance ou dans un délai maximum d'un mois.

Le dialogue social est promu prioritairement au niveau de chaque établissement et est accompagné de la formation nécessaire pour les managers et les représentants du personnel.

3



Article 3.1.2 Le dialogue social au niveau des pays

Compte tenu du fait que l'échelon de gestion se situe au niveau des pays, un espace de dialogue social est recherché au niveau de chaque pays, lorsque ce niveau n'existe pas encore, afin de permettre un alignement des réponses apportées aux représentants du personnel. L'instance nationale est notamment chargée d'avoir une vision commune, de faire circuler l'information de manière appropriée auprès des représentants du personnel et des délégués, et d'assurer le suivi des accords signés ou des textes négociés avec le CE-SE.

La Direction générale de chaque pays assure un dialogue social de qualité avec les fédérations syndicales nationales représentatives du secteur d'activités de Clariane et reconnues par les instances nationales et promeut, le cas échéant, le dialogue sectoriel existant dans le pays.

Selon l'organisation, un niveau de dialogue social intermédiaire entre l'établissement et le niveau national peut se justifier, comme par exemple, l'échelon régional correspondant à l'organisation régionale des pays Clariane et de ses activités.

Article 3.1.3 Le dialogue social au niveau du Groupe

Au niveau du Groupe, sous réserve du respect du principe de subsidiarité, la Direction centrale assure ce dialogue prioritairement avec le CE-SE Clariane.

L'intention de Clariane est de promouvoir aussi souvent que possible des accords ou des protocoles négociés au niveau européen, lorsque cela est pertinent et nécessaire, sur la base d'une compréhension et d'une résolution communes des problèmes identifiés, et en vue de l'impulsion de politiques innovantes.

La Direction centrale du Groupe assure également le dialogue avec les Fédérations syndicales européennes et mondiales représentatives du secteur d'activités de Clariane et reconnues par la Commission Européenne et promeut le dialogue social sectoriel européen.

Article 3.2. Les formes du dialogue social

Au-delà du dialogue social avec les salariés s'exerçant dans le cadre de l'article 2 de la présente Charte, il est convenu que le dialogue social prend des modalités diverses, parmi lesquelles, en application et dans le respect des lois et règlements applicables dans chaque pays, l'information, le dialogue et l'échange de vues, la consultation, la négociation collective d'accords avec les syndicats. Les modalités d'information et consultation au niveau européen sont définies au sein de l'accord CE-SE.

Toutefois, il est convenu que, chaque fois que cela est légalement et pratiquement possible, il est recherché un accord engageant, applicable au plus grand nombre de salariés, et comprenant des objectifs mesurables.

Le dialogue social peut s'exercer de manière formelle, grâce aux institutions représentatives du personnel, selon les termes des conventions ou accords collectifs, comme de manière informelle, par exemple à travers des séminaires ou de groupes de travail réunissant la direction concernée et les représentants du personnel.

Article 3.3 Les moyens des représentants du personnel

Pour remplir efficacement leurs missions à l'égard des salariés comme des directions, les représentants bénéficient de moyens en temps et matériels proportionnés à leurs besoins.

Ces moyens sont définis dans chaque pays, en fonction des spécificités de l'organisation locale de Clariane, notamment géographique, et de la législation.

Il est convenu que l'utilisation des moyens digitaux contribue à faciliter l'accès aux salariés. Les conditions pratiques de la mise à disposition de ces moyens de communication font l'objet de la concertation locale prévue à l'article 5.1 de la présente Charte.

La Direction centrale de Clariane veille à ce que les représentants du personnel au sein des pays bénéficient de l'équipement nécessaire pour exercer leurs missions et aient accès à une liste contenant les noms, les mandats et les coordonnées des représentants du personnel dans leur pays et des membres du CE-SE, sous réserve que ces personnes aient donné leur accord écrit (e-mail compris) préalablement à l'insertion des informations les concernant au sein d'une telle liste.

La Direction s'efforcera, dans la mesure du possible et de ce que permettent les bâtiments, de mettre à disposition une salle sur site, en fonction des spécificités du lieu de travail et de la disponibilité des salles nécessaires au bon déroulement de l'activité du site, pour garantir la confidentialité des documents et des échanges avec les représentants du personnel.

Article 3.4 Le statut des représentants du personnel

Compte tenu de leur rôle, les représentants du personnel bénéficient d'un statut protecteur spécifique, défini par les législations locales applicables.

Les parties réaffirment que les salariés titulaires de mandats doivent pouvoir exercer leurs missions dans les meilleures conditions, tout en prenant en compte les spécificités inhérentes à l'activité de l'entreprise. Ils bénéficient notamment du temps et des moyens convenus au préalable dans le cadre des législations et accords négociés au niveau national.

Afin de garantir l'exercice de ces fonctions mais aussi de faciliter la prise de mandat par les salariés, Clariane s'engage à la non-discrimination des représentants du personnel entre eux comme à l'égard des autres membres du personnel. Ces représentants ne pourront faire l'objet de mesures discriminatoires en raison de leur mandat. Ce principe se traduit par une garantie de gestion de la carrière qui ne défavorise pas les représentants des salariés par rapport à une situation où ils n'auraient pas assumé de mandat de représentation. Au-delà, les compétences spécifiques acquises dans le cadre de ces mandats doivent être reconnues et valorisées pour le développement de leur carrière, comme des compétences professionnelles. Par ailleurs, la direction de Clariane doit faciliter la réintégration progressive aux postes de travail des représentants du personnel en fin de mandat. Ces principes peuvent se décliner au sein d'accords négociés dans les pays.

Article 3.5 L'exigence de respect mutuel

Un dialogue social de qualité implique que les acteurs de ce dialogue échangent dans le respect des idées exprimées et des personnes qui les portent, en tenant compte notamment des différences culturelles et en facilitant l'expression de chacun. Aucun reproche ne peut être adressé pour des propos tenus en réunion, dès lors qu'ils respectent les limites fixées par les lois nationales, ainsi que les Valeurs de l'entreprise, celles des organisations syndicales et les dispositions de la Charte éthique Clariane.



5

Article 4 Les principes du dialogue social à l'égard des managers

Article 4.1 Le rôle des managers en matière de dialogue social

Les managers ont la responsabilité de représenter Clariane auprès des salariés comme des représentants du personnel. Ils constituent des acteurs essentiels du dialogue social et sont garants de sa qualité. Ils facilitent l'écoute active des salariés et de leurs représentants et veillent à apporter des réponses de manière concertée et coconstruite. Ils sont notamment chargés d'informer les salariés de leur établissement sur leurs droits en matière de représentation du personnel.

Ils sont également chargés d'assurer la communication sur les accords négociés au niveau européen, mais aussi au niveau national, régional et local, auprès de leurs collaborateurs.

Ces principes essentiels font partie intégrante des rituels managériaux Clariane.

Cette responsabilité suppose que cette mission soit reconnue pour chacune et chacun et que les moyens nécessaires leur soient donnés pour la remplir.

Article 4.2. La formation des managers au dialogue social

Les managers de Clariane sont formés de manière régulière au dialogue social afin de leur permettre d'exercer leurs responsabilités en matière de dialogue social et de renforcer leur autonomie dans la gestion du fait social dans leur site.

En plus de ces formations, des sessions de formation conjointes par pays des directeurs d'établissement et des représentants des salariés seront recherchées dans chaque pays.

Les modalités pratiques de ces formations sont définies dans chaque pays, en fonction des spécificités locales.

Article 5 Diffusion et mise en œuvre de la Charte du dialogue social

Article 5.1 Le déploiement de la Charte dans chaque pays

La Direction centrale du groupe, en collaboration avec les directions des pays, veille à ce que la Charte soit diffusée auprès de l'ensemble des salariés, à travers les différents canaux de communication existants (présentation formelle en réunion, Newsletter du CE-SE ou autres Newsletters, affichage, plateforme du CE-SE SharePoint, etc..).

Il est convenu que la mise en œuvre effective des principes contenus dans la présente Charte requiert une déclinaison concertée dans chaque pays.

Chaque partie signataire est responsable de la diffusion de la Charte au sein de son syndicat ou de son organisation.

De son côté l'EPSU informe les organisations syndicales qui lui sont affiliées et présentes dans le groupe Clariane, de la Charte et de son contenu et les sensibilisera au respect de ses dispositions par les organisations syndicales.

A cette fin, dans les six mois suivant la signature de cette Charte, chaque pays précisera avec les représentants du personnel les modalités concrètes d'application dans le pays.

Article 5.2 Le suivi de la Charte

Des indicateurs communs de suivi (cf Annexe 1) de la présente Charte ont été définis entre la Direction centrale et le CE-SE, afin d'en évaluer la bonne mise en œuvre. Ces indicateurs sont complétés par des indicateurs par pays, fixés lors des discussions prévues à l'article 5.1.

Le suivi en est assuré annuellement par le CE-SE, à l'occasion notamment d'une de ses réunions.

L'EPSU peut jouer un rôle de coordination pour recueillir les commentaires sur la mise en œuvre de la Charte et faciliter son déploiement.

Article 6 Entrée en vigueur, durée et révision de la Charte

Article 6.1 Durée

La présente Charte entre en vigueur dès sa signature.

La Charte est conclue pour une durée de 4 ans.

Une session d'échange et d'évaluation de la mise en œuvre de cette Charte sera réalisée en plénière CE-SE avec l'EPSU, dans les trois (3) mois avant la fin de la période de quatre (4) ans.

A l'issue, il sera convenu de proroger la Charte ou démarrer une négociation.

Article 6.2 Révision

L'évaluation réalisée lors du suivi peut occasionner une révision, entre les parties, de tout ou partie de son contenu, tous les 2 ans. Une révision de la Charte pourra intervenir avant les deux premières années d'application en cas d'impérieuse nécessité.

La demande de révision peut être proposée par toute partie signataire dans les trois (3) mois précédant le deuxième anniversaire de l'entrée en vigueur de la Charte puis dans les trois mois de la fin d'une période de deux (2) ans renouvelable. Si une telle demande est formulée, au cours de ces trois mois, une réunion sera organisée entre le Bureau du CE-SE, les syndicats représentatifs et l'EPSU afin d'évaluer et de préparer la révision.

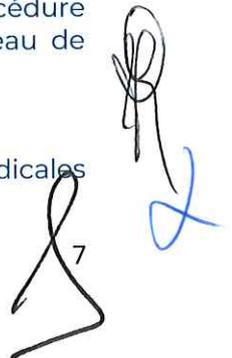
Toute modification de la Charte doit être approuvée par l'ensemble des parties.

Article 7 Procédure de résolution des conflits

En cas de non-respect d'un des principes portés par la Charte, une résolution amiable du différend doit être recherchée au sein de l'entité concernée dans les 30 jours suivant la réception de la notification du non-respect d'un des principes portés par la Charte.

Si cette procédure n'aboutit pas ou n'aboutit pas de manière satisfaisante à l'issue du délai de 30 jours susvisé, le demandeur saisit le niveau de résolution supérieur. Si cette procédure n'aboutit pas à l'issue d'un nouveau délai de 30 jours suivant la saisine du niveau de résolution supérieur, les parties conviennent de suivre la procédure suivante :

- a) Réclamation portée par le demandeur auprès d'organisations syndicales



représentées au sein du Groupe Clariane ou auprès d'un membre du CE-SE :
Le demandeur saisit le Secrétaire du Comité d'entreprise national ou un responsable syndical représentatif, ou à défaut, un représentant élu du personnel.
En cas de non-résolution, le demandeur saisit le Secrétaire du CE-SE qui saisit la Direction des Ressources Humaines du Groupe Clariane, laquelle s'efforce de trouver une résolution avec la ou les organisations syndicales concernées.

- b)** Réclamation émanant de la Direction d'une entité du groupe Clariane :
Le demandeur saisit la Direction du pays, puis en cas de non-résolution, la Direction des Ressources humaines du Groupe Clariane qui saisira le Secrétaire du CE-SE et l'EPSU.

Le demandeur et les parties s'emploieront ensemble à trouver une solution par les voies du dialogue et de la concertation. Si ces efforts n'aboutissent pas à régler la situation, ils pourront recourir à une médiation.

Fait à Paris le 25 octobre 2023

Pour Clariane,

Sophie Boissard, Directrice Générale du Groupe Clariane



Pour le CE-SE,

Bonaventure Muhigana, Secrétaire du CE-SE



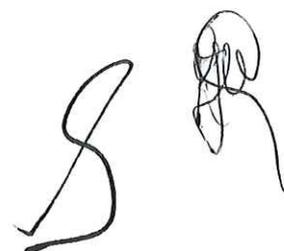
Pour l'EPSU,

Jan Willem Goudriaan, Secrétaire Général EPSU



ANNEXE 1 - Indicateurs communs de suivi de la présente Charte (conformément à l'article 5.2)

- Pourcentage de salariés couverts par une convention collective
- Nombre de pays ayant fixé des règles locales de mise en œuvre de la présente Charte dans le cadre de l'article 5.1
- Cartographie des sites dotés d'une instance de représentation du personnel, par pays
- Pourcentage de pays dotés d'une instance nationale ou régionale de représentation du personnel
- Pourcentage de salariés représentés par une instance de représentation du personnel, par pays
- Pourcentage de managers de site formés au dialogue social, selon les termes de la Charte, par pays
- Bilan des accords d'entreprise négociés dans les différentes entités de Clariane.
- L'enquête annuelle de satisfaction des salariés « PULSE » pourra être utilisée au niveau du Groupe comme au niveau des pays pour obtenir des retours des salariés sur des aspects plus qualitatifs du dialogue social. Les résultats feront l'objet d'échanges dans le cadre des réunions du CE-SE.



ANNEXE 2 - Composition du groupe de négociation de la Charte européenne des principes fondamentaux du dialogue social Clariane

Allemagne

Christian Fertig (membre du Bureau CE-SE)

Matthias Gruss (syndicat Ver.di)

Belgique

Bonaventure Muhigana (membre du Bureau CE-SE, Secrétaire CE-SE, et délégué SETca)

Hasnaa Labriny (syndicat CNE)

France

Claude Vaussenat (membre du Bureau CE-SE et délégué UNSA)

Rabia Lounis (syndicat CFDT)

Nathalie Blasco (syndicat CGT) (+ Frédéric Declosse syndicat FO en remplacement)

Pays-Bas

Nadia Laili (membre du Bureau CE-SE, Secrétaire adjointe CE SE)

Italie

Mariangela Memola (membre du Bureau CE-SE et déléguée CGIL)

Espagne

Alejandro Ceballos (membre du Bureau CE-SE et délégué CCOO)

Royaume-Uni

Stephen Orwin (observateur au sein du CE-SE)

EPSU

Tuscany Bell

Réunions du groupe de négociation :

21 avril

9 mai

25 mai

10 juillet

13 septembre

Réunions CE-SE le 13 avril, 21 juin et 2 octobre

ANNEXE 3 : Composition du Comité Européen de la Société Européenne

Liste des membres au 25-10-2023

Pays	Nom	Prénom	Organisation	Mandat
Germany	EMMERICH	Carmen	Betriebsrat Haus am Wendenberg, Bad Hersfeld	titulaire
	SCHADE	Monika	Betriebsrat Seniorenzentrum Jena	titulaire
	NICKEL	Martina	Betriebsrat Haus der Betreuung und Pflege Vienenburg	titulaire
	MAAS-WOLTERING	Mirko	Betriebsrat Haus Sonnengarten, Versmold	titulaire
	FERTIG	Christian	Betriebsrat Curanum Seniorenzentrum Amadeus, Werl	titulaire
	DEMMIG	Mark	Betriebsrat München Zentrale	Titulaire
	VOGT	Alexandra	Betriebsrat München Zentrale	suppléant
	HARTMANN	Iris	Betriebsrat Zentrum für Betreuung und Pflege Luisenhof Vöhrenbach	suppléant
Belgium	LEANERS	Kim	ACV Puls	titulaire
	BOUWENS	Ajla		suppléant
	LABRINY	Hasnaa	CNE	titulaire
	ZANDU YURA	Bibi		suppléant
	DE DEYN	Sophie	BBTK	titulaire
	DE MEYER	Dennis		suppléant
	HINCK	Nancy	SETca	suppléant
	MUHIGANA	Bonaventure		titulaire
The Netherlands	LAILI	Nadia	Voorzitter OR	titulaire
	KLOOTWIJK	Jaap	OR	suppléant
France	BRAIMAH	Djamila	CFDT	titulaire
	RABIA	Lounis		suppléant
	AINOUZ	Sonia	CGT	suppléant
	BLASCO	Nathalie		titulaire
	BENKHEDDA	Youcef	FO	suppléant
	UBERTALLI	Patricia		titulaire
	VAUSSENAT	Claude	UNSA	titulaire
	PERISSAT	Dalila		Suppléante
	CAU	Pascale		titulaire
	CANNY	Romain		suppléant
	HEDONT-MALLEN	Véronique		titulaire
	KAFFAZI	Kevin		suppléant
Espagne	CEBALLOS MADRID	Alejandro	CCOO	titulaire
	CABRA PERELLO	Maria Magdalena		suppléante
Italie	LUKENGÉ	Lunanga	CISL FP	titulaire
	PARCHITELLI	Dario		suppléant
	MEMOLA	Mariangela	CGIL	titulaire
	GONZALES VALENCIA	Roberto Davis	CGIL	observateur
UK	ORWIN	Stephen	EEA	observateur