

SOMMARIO

1	POURQUOI METTRE EN ŒUVRE LA NORME SA8000:2014.....	1
2	LA NORME SA8000.....	1
3	COMMENT FAIRE VALOIR SES REVENDICATIONS	4
4	DOCUMENTS MIS A' LA DISPOSITION DES TRAVAILLEURS.....	4
5	SPT – SOCIAL PERFORMANCE TEAM.....	5
6	APPLICATION DE LA NORME.....	5
7	ELEMENTS D'AMELIORATION	6

1 POURQUOI METTRE EN ŒUVRE LA NORME SA8000:2014

Le choix de **SYNERGIE Italia SpA** a été dicté par l'exigence d'améliorer l'Entreprise d'un point de vue de la gestion des ressources humaines que l'Entreprise considère stratégiques par rapport à la qualité du service offert et au fonctionnement de l'Entreprise elle-même.

L'amélioration des conditions des personnes travaillant dans l'Entreprise est considérée par **SYNERGIE Italia SpA** un outil prioritaire pour assurer le bien-être en son sein, ainsi que pour œuvrer à l'extérieur.

La norme appliquée permet à l'Entreprise de mesurer, contrôler et donc d'améliorer les conditions de ceux qui travaillent et d'évaluer l'amélioration de l'environnement de l'entreprise à tous les niveaux.

Egalement, pendant toute la durée de la SA8000 l'Entreprise sera sous observation et contrôle de la part d'un Organisme de Certification externe qui évaluera si elle a appliqué la norme correctement.

2 LA NORME SA8000

La SA8000 (Responsabilité Sociale) a été créée pour faire face aux situations d'exploitation des travailleurs, avec une attention toute particulière pour les pays qui ne reconnaissent pas les droits des travailleurs ou ne les appliquent pas. C'est autour des années '88 que l'on a constaté l'application de la norme qui, à aujourd'hui, n'est toujours pas obligatoire. D'un point de vue géographique, c'est en Amérique qu'elle naît, mais atteint son apogée en Europe, surtout depuis les années 2000.

Le but de l'application de la SA 8000 est d'améliorer les conditions générales de travail et des travailleurs ainsi que de rendre les lieux de travail des endroits dans lesquels les travailleurs peuvent vivre et travailler sans soucis.

La norme est un standard qui est organisé en huit chapitres dans l'ordre suivant:

- le **travail des enfants**: interdiction pour les entreprises d'utiliser les enfants ou les jeunes travailleurs ayant un âge inférieur à celui prévu par la scolarité obligatoire (en Italie c'est 15 ans). Dans les rares cas où cela se produisait, l'Entreprise a élaboré une procédure pour remédier à l'exploitation des enfants ou jeunes travailleurs leur permettant de travailler et, en même temps, de s'acquitter des obligations scolaires.
- le **travail forcé ou obligatoire**: interdiction pour l'Entreprise d'utiliser le travail forcé ou obligatoire. Par cette définition, on entend toute forme de travail qui ne soit pas volontaire. On considère "travail forcé" le travail qui est extorqué par l'Entreprise à un travailleur au moyen du chantage d'argent (dette ...) ou de garder les documents d'identité ou toute autre forme de pression qui empêche le travailleur de quitter librement son emploi à la fin du service ou à l'échéance du contrat. Le travailleur qui se trouve dans une situation similaire, peut signaler cette situation à son Représentant des Travailleurs pour la SA 8000, ou utiliser la procédure de plainte.
- **hygiène et sécurité au travail**: l'Entreprise doit veiller à la mise en œuvre de toutes les normes de sécurité et des outils existants pour prévenir toute sorte de risque ou d'accident de travail et pour assurer une formation adéquate et appropriée des travailleurs. Si le travailleur estime qu'il existe des non conformités aux exigences de la norme, il peut les signaler au Responsable Service Prévention et Protection (RSPP).
- la **liberté d'association et le droit à la négociation collective**: l'entreprise a l'obligation de permettre aux travailleurs d'élire ou de nommer des représentants du syndicat ou qui n'y font pas partie, afin qu'ils les représentent. En ce qui concerne la négociation collective: l'Entreprise doit définir les contrats et les obligations (heures de travail, salaire et tout autre paramètre) sur la base de ce qui a été décidé au niveau des négociations collectives nationales et de secteur. Un employé qui estime que l'Entreprise n'assure pas ou ne respecte pas ce droit, peut le signaler au Représentant des Travailleurs par la SA 8000 ou recourir à la procédure de plainte.
- la **discrimination**: l'interdiction pour l'Entreprise de mettre en œuvre des comportements discriminatoires ou de les permettre dans ses services, même parmi

les travailleurs, fondés sur la race, classe sociale, âge, sexe, orientation sexuelle et sur tout autre trait. Le travailleur qui constate une situation de ce genre et qui estime que l'Entreprise ne s'emploie pas à éliminer la forme de discrimination détectée, peut recourir à la procédure de plainte.

- les **pratiques disciplinaires**: l'Entreprise ne doit pas utiliser ou soutenir l'utilisation de châtiments corporels ou de harcèlement et de violence physique ou psychique. Elle ne doit pas utiliser des peines punitives allant au-delà du code disciplinaire et, aussi bien, par le Contrat Collectif National. Les pratiques disciplinaires autorisées doivent être prévues dans un code disciplinaire interne qui devra être public et accessible. Un employé qui croit être victime d'une situation similaire ou qui en observe une au sein de l'Entreprise, peut soumettre son cas ou celui de quelqu'un d'autre au Représentant des Travailleurs pour la SA 8000 ou recourir à la procédure de plainte.
- l'**horaire de travail** : L'Entreprise ne doit pas demander aux travailleurs de travailler au-delà des heures de travail prévues par le CCNL (convention collective nationale du travail). Les heures supplémentaires doivent être convenues d'un commun accord avec les représentants syndicaux ou ceux des travailleurs et doivent être reportées sur la fiche de paye sur la base du salaire normal majoré en augmentation. Le travailleur qui estime que son droit a été bafoué peut faire appel au Représentant des Travailleurs pour la SA 8000 ou utiliser la procédure de plainte.
- la **rémunération**: doit être fixée par l'Entreprise sur la base de la Convention Collective. Elle ne pourra pas être inférieure par rapport à ce qui est contenu dans les conventions et reporté sur la fiche de paye. Le travailleur qui estime que ce droit a été bafoué, peut faire appel au Représentant des Travailleurs pour la SA 8000 ou utiliser la procédure de plainte.

La mise en œuvre du standard est à son tour codifiée au neuvième et dernier point de la norme qui régleme également les procédures de gestion relatives à l'application du standard à l'Entreprise elle-même ainsi qu'à ses **fournisseurs**.

Une équipe de performance sociale (Social Performance Team - SPT) a été mise en place pour appliquer toutes les dispositions de la SA8000, dont les noms sont affichés sur les lieux de travail.

3 COMMENT FAIRE VALOIR SES REVENDICATIONS

Chaque fois que les travailleurs, individuellement ou de manière organisée, estiment qu'il existe un problème ou que un ou plusieurs points de la SA8000 ne sont pas appliqués ou sont appliqués de façon non correcte par l'Entreprise, ils peuvent utiliser la procédure de plainte qui est activée par le travailleur lui-même en remplissant le formulaire « Suggestions / Plaintes » ci-joint (peut être fait également sous forme anonyme) et le dépose dans la boîte « Suggestions / Plaintes » situé à Turin, au Siège de l'Entreprise. Pour les autres Agences, le travailleur peut envoyer ledit formulaire par courrier au siège de Turin à l'attention du Bureau du Responsable du Personnel.

Autrement, le travailleur, peut s'appeler directement au Social Performance Team.

Chaque employé est invité à formuler des suggestions ou des plaintes concernant les points ci-dessus, afin de permettre au Conseil d'administration de mettre en œuvre des actions d'amélioration.

L'Entreprise a l'obligation de répondre aux commentaires et aux allégations des travailleurs de l'Entreprise. Si l'Entreprise ne répond pas, les travailleurs peuvent s'appeler directement à l'Organisme de Certification CISE (Organisme de certification choisi pour certifier le Système de Responsabilité Sociétale) par courriel : cise@lavoroetico.org, ou par fax au n° (+39)0543/38219, ainsi qu'au SAI (Social Accountability International, basé à New York qui est l'Organisme qui a émis la norme SA 8000) à l'adresse électronique suivante : saas@saasaccreditation.org.

4 DOCUMENTS MIS A' LA DISPOSITION DES TRAVAILLEURS

Tous les documents se rapportant à l'application du Standard SA 8000 sont publics et disponibles à la fois version papier et format électronique sur le réseau de l'Entreprise.

Pour des raisons pratiques et pour en assurer l'ordre, ils sont stockés auprès de la Direction et du Social Performance Team.

Pour les consulter, ou en obtenir une copie, il suffit de demander à l'un des sujets ci-dessus. En particulier, sans exclure d'autres documents, les documents ci-dessous intéressent les travailleurs

1. les documents de formation sur SA 8000
2. la norme SA8000: 2014
3. Conventions et recommandations de l'OIT (Organisation internationale du Travail)
4. Politique de Responsabilité Sociétale SA 8000

5. la procedure de plainte
6. formulaires pour la plainte
7. références pour contacter l'Organisme de Certification
8. procès-verbal nomination STP (Team Performance sociétale)
9. Procès-verbal des Assemblées dans lesquelles des questions liées à la SA 8000 ont été inscrites à l'ordre du jour

5 SPT – SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Il est ainsi composé:

- Roberto Galla (réfèrent pour le système SA8000- RSA);
- Noemi Riviello (première représentant des travailleurs pour la SA8000);
- Concetta Claudia Ragusa (deuxième représentant des travailleurs pour per la SA8000 e RSD);
- Ivan Ciampi (représentant des travailleurs interimaire pour per la la SA8000)
- Représentant pour la gestion la SA8000: en attente d'informations de l'OOSS

6 APPLICATION DE LA NORME

CE QU'ELLE COMPORTE POUR LA DIRECTION

La Direction, qui applique déjà la réglementation en matière de droit du travail, accordera d'avantage de l'attention aux travailleurs, à leurs plaintes et leur propositions, afin d'améliorer progressivement l'environnement de travail, les bureaux et les aires de production.

Dans le cadre de l'amélioration continue, l'Entreprise s'engage à fonctionner de manière à toujours rechercher les meilleures conditions pour les travailleurs, afin de leur permettre d'œuvrer en toute sécurité et dans un environnement de travail sécurisé et avec un niveau de conflictualité le plus bas possible.

La Direction s'engage également à répondre à toutes les questions et problématiques qui seront soulevées par les travailleurs.

CE QU'ELLE COMPORTE POUR LES EMPLOYES

Le travailleur sera témoin d'une amélioration des conditions de travail, notamment en ce qui concerne l'attention que l'Entreprise va prêter à ses besoins et aux problématiques qu'il soulèvera.

Les travailleurs doivent coopérer pleinement et participer à ce processus d'amélioration en signalant ce qui ne fonctionne pas ou pourrait mieux fonctionner et fournissant des indications à l'Entreprise sur les initiatives à entreprendre, sur les mesures à adopter, sans crainte aucune. Plus les travailleurs seront en mesure de fournir des informations précises, plus l'Entreprise sera en mesure de répondre aux exigences et les satisfaire d'une manière appropriée.

7 ELEMENTS D'AMELIORATION

Les documents utiles et des activités susceptibles d'améliorer la prise de conscience et connaissance des principes de la norme SA8000 sont disponibles dans le link "SA8000" dans la partie gratuite de la home page du site web institutionnel www.synergie-italia.it, ainsi que les activités mises en œuvre par SynergieItalia, sont présents sur les canaux sociaux: Facebook, Twitter et Instagram.