
La Communication de LEONI TUNISIE SARL

Sur le progrès réalisé
Pacte Mondial
2007-2008

Responsable du dossier de la communication :

Mme Rafika Belaid

Directrice des Ressources Humaines

Tél : +216 73 10 21 98

Fax : +216 73 32 38 29

Email : rafika.belaid@leoni.com



LEONI



LEONI TUNISIE SARL (LTN)
Zone Industrielle MESSADINE – 4000 – SOUSSE
Tél. : (+216) 73 102 000 - Fax : (+216) 73 323 830
Adresse électronique : mohamed.rouis@leoni.com



Le Message du Directeur Général

Nous venons par le présent message, vous exprimer notre intention de maintenir nos engagements en tant que société adhérente au pacte mondial datant de l'année 2006, et de renforcer les pratiques nécessaires à l'application des dix principes du pacte.

Nous insistons également à vous signaler que nos indices concernant les dix principes sont très motivants et reflètent l'excellence du groupe LEONI AG gouverné par la rigueur des normes, en qualité du produit, et en sphère sociale.

LEONI Tunisie, applique depuis des années une politique expansionniste qui vise le développement continu de notre activité et l'acquisition de nouveaux marchés ainsi que le renforcement de notre niveau de compétitivité sur les marchés internationaux.

Partant à la poursuite de cet objectif ; LEONI Tunisie s'est toujours basé sur une conviction qui considère le capital humain comme la vraie richesse et l'outil de base de toute réussite au sein de la société.

En effet , notre adhésion au pacte mondial vient renforcer ce principe et nous aide à l'amélioration continue de notre environnement interne et externe ainsi qu'à l'alignement avec la politique nationale et internationale qui incite à la protection du système écologique et la promotion du capital humain qui est le garant de la réalisation du développement durable en faveur des générations présentes et celles à venir.

De ce fait, notre compagnie, dès son implantation respecte et favorise les principes des droits de l'homme, des droits fondamentaux du travail, les exigences de l'environnement et de développement durable, et toutes nos mesures, nos traditions de travail et en général notre culture d'entreprise obéissent strictement aux exigences des conventions internationales et de la législation tunisienne ; et en témoignent.

En fait, LEONI Tunisie a été toujours présente pendant les cérémonies nationales, et décoré pour ses efforts continus de l'amélioration du climat social et de la dimension compétitive surtout en terme de qualité ; ce qui a été traduit en 2005 par l'obtention du prix présidentiel du progrès social; et en 2006 par l'obtention du prix des activités culturelles au sein des sociétés économiques.

De même, à l'occasion de la journée nationale pour la promotion de la qualité, LEONI Tunisie a remporté le deuxième Prix Présidentiel pour la Promotion de la Qualité 2007, et j'ai été personnellement honoré par la prise de ce prix de son excellence, le président de la république, au palais de Carthage le 27 Mars 2008 pendant la cérémonie de remise des prix.

Sur l'échelle internationale, LEONI Tunisie a été élue meilleure filiale du groupe LEONI AG successivement les années 2004,2005 et 2006 ce qui est une autre fierté qui s'ajoute au profil de notre compagnie.

Mohamed Larbi Rouis

**Managing director
LEONI Tunisie S.A.R.L**

Le présent document établit la communication de LEONI TUNISIE SARL au progrès réalisé dans la mise en œuvre du pacte Mondial.

Objectif :

L'adhésion de LTN à ce pacte, revêt un aspect d'autoévaluation hautement important pour le fonctionnement de la société, et cette autoévaluation s'effectue :

- ✦ A travers un référentiel mondialement connu et reconnu, permettant de détecter clairement les points forts et les domaines susceptibles d'être améliorés dans notre organisation.
- ✦ Par la mise en œuvre de plans d'améliorations susceptibles à renforcer notre image de marque reconnue sur le plan national et international chez nos clients et l'ensemble de nos partenaires.
- ✦ Afin de renforcer le sentiment d'appartenance de nos collaborateurs à une entreprise phare dans son secteur.

LEONI TUNISIE SARL, à travers cette adhésion, souhaite également mettre en évidence une approche managériale orientée vers une meilleure intégration des aspects sociaux et environnementaux nécessaires pour atteindre le succès durable.

Présentation de la société



Raison Sociale : LEONI TUNISIE SARL (LTN)
Statut : Société non résidente, Totalement Exportatrice
Activité Principale : Fabrication de faisceaux de câbles pour automobile.
Appartenance : Groupe LEONI AG – Allemand
Marché de Destination : L'Europe
Président Directeur Général : Mr. MOHAMED LARBI ROUIS
Date Création : Octobre 1977 à Thrayet - Sousse
Adresse : Z.I Messadine BP67 4000 Sousse
Effectif total : 5903 en Octobre 2008 sur un effectif de 36855 au niveau du groupe
C.A de LTN : 117 Mln € en 2008
C.A du Groupe : 2,4 Mds € en 2008 dont 42% relatif à la division Wiring System à laquelle appartient LTN

Clients:

- ✦ Mercedes Benz (Classe A, Vito NCV2, MacLaren, Smart, Road Star & B7S...)
- ✦ Audi (A6, Autark, Touran...)
- ✦ VW (Passat)
- ✦ BMW
- ✦ Bentley
- ✦ Suppliers international. Continental, Delphi, EAO...



Principaux Fournisseurs:

- ✚ A.A.F. Electronique
- ✚ Coficab
- ✚ Leoni Roth
- ✚ KBE
- ✚ Fuba Automotive GmbH
- ✚ Siemens Vdo
- ✚ Kostal Kontakt Systeme
- ✚ Tyco Electronics AMP GmbH
- ✚ HellermannTyton GmbH
- ✚ Delphi Automotive Systems
- ✚ Deutschland GmbH
- ✚ FCI Automotiv Deutschland GmbH
- ✚ Daimler Chrysler Powersystems



LEONI TUNISIE SARL (LTN) a été fondée en octobre 1977 par le groupe LEONI AG, géant allemand fournisseur du secteur automobile qui a choisi la Tunisie pour installer son 1er site en dehors de l'Europe.

LTN est passée d'une petite unité sise à la localité de Thrayet (Sousse) sur une surface 500 m² et 30 ouvriers, à un méga-site de production de 61000 m² et plus que 5900 employés, elle est dirigée à 100% par des compétences tunisiennes. Cette évolution est jalonnée par les dates clefs suivantes :

- ✚ 1977 : Fondation de la Câblerie de Sousse (CdS) à Thrayet – Sousse avec une surface de production de 500 m² / 30 employés
- ✚ 1996 : Décision de regrouper toutes les unités de production en une seule usine (il y avait 8 petites unités de production)
- ✚ 1997 : Démarrage de la production dans la nouvelle unité (actuelle)
- ✚ 1998 : Décision de l'extension de la nouvelle unité - Changement de la nomination de CdS en LEONI Tunisie (LTN)
- ✚ 1999 : Nouvelle extension au sein de la production
- ✚ 2002 : Deuxième extension (LTN2), utilisation jusqu'au 01/2007, puis déménagement à LTN3
- ✚ 2004 : Troisième extension (LTN3)
- ✚ 2007 : Quatrième extension (LTN4)
- ✚ 2008 : Cinquième extension (LTN3)

L'adhésion de Leoni Tunisie au pacte mondial date d'Aout 2006. Le pacte est une initiative lancée en 1999 au Forum économique mondial de Davos, en Suisse, par l'ancien Secrétaire général, Kofi Annan, invitant les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de 10 valeurs fondamentales dans les domaines suivants : Droits de l'homme, Normes du travail, Environnement et Lutte contre la corruption.

I. Droit de l'homme :

Leoni Tunisie veille sur le respect du droit de l'homme en se référant, en premier lieu, à ce qu'impose la législation tunisienne. Ensuite elle vient renforcer ce thème par la ratification d'une déclaration des droits fondamentaux et principes sociaux et relations industrielles chez Leoni.

Cette charte est applicable depuis 29/10/2002 dans toutes les filiales, qui sont invitées à assurer le respect de toutes ses clauses (voire la charte en Annexe 1).

De même ; le droit de travail a LEONI est cadré par des organismes internes et d'autres externes :

- Organismes internes : le syndicat et la commission consultative.
- Organismes externes : L'inspection de travail et le groupement de médecine du travail du gouvernorat de Sousse.

1-Travail de l'enfant :

Leoni Tunisie interdit le travail des enfants âgés de moins de 18 ans, conformément au droit de travail tunisien et conformément à la 5^{ème} clause de l'article 1 de la déclaration des droits fondamentaux et principes sociaux et relations industrielles chez Leoni.

1.4 Libre choix de l'emploi

LEONI rejette tout recours délibéré au travail forcé ou obligatoire, y compris la servitude pour dettes ou le travail non volontaire des détenus.

1.5 Pas de travail des enfants

Il est interdit de faire travailler les enfants. L'âge minimum pour l'admission au travail selon les dispositions législatives des états respectifs est respecté. Il ne peut être porté atteinte à la sécurité ni à la santé des enfants. Leur dignité doit être respectée.

1.6 Rémunération

Les rémunérations payées et prestations fournies pour une semaine de travail normale correspondent au moins aux normes minimales prévues par les législations nationales respectives, le principe „à travail égal, salaire égal“ étant d'application.

Extrait de la déclaration des droits fondamentaux et principes sociaux et relations industrielles chez Leoni.

2- La non Discrimination : L'Égalité de traitement

Leoni Tunisie garantit l'égalité de traitement pour tous ses adhérents, comme l'indique la troisième clause de l'article 1 de la déclaration des droits fondamentaux et principes sociaux et relations industrielles chez Leoni.

LEONI et les syndicats ou représentations des travailleurs travaillent ouvertement et dans un esprit de règlement des conflits constructif et coopératif.

1.3 Pas de discrimination

L'égalité des chances et l'égalité de traitement sont garanties indépendamment de l'origine ethnique, de la couleur de la peau, du sexe, de la religion, de la nationalité, de l'orientation sexuelle, de l'origine sociale ou de la conviction politique, dans la mesure où elles se fondent sur les principes démocratiques et la tolérance envers les personnes ayant des idées différentes.

Les salariés seront par principe sélectionnés, engagés et promus sur la base de leurs qualifications et de leurs compétences, dans la mesure où le droit national ne prescrit pas expressément d'autres critères.

Extrait de la déclaration des droits fondamentaux et principes sociaux et relations industrielles chez Leoni.

L'Égalité de traitement est préservé chez LEONI elle est démontré sur plusieurs niveaux : la gestion des ressources humaines, la gestion sociale et la politique de communication interne de la société.

2 a-La Gestion des Ressources humaines :

L'effectif de LTN est passé de 30 en 1977 à environ 6000 en 2008, le taux d'encadrement dépasse la moyenne nationale et atteint les standards internationaux.

Total effectif en novembre 2008	: 5903
Employés directs	: 3831
Employés indirects dans la production	: 425
Employés indirects + administratifs	: 1647
Techniciens	: 330
Ingénieurs	: 128
Administrateurs	: 536
Effectif Masculin	: 35%
Effectif Féminin	: 65%
Moyenne d'âge	: 28 ans
Nombre d'handicapés	: 19

La formation et l'actualisation du savoir pour l'ensemble des collaborateurs est l'un des soucis majeurs de la direction qui a alloué les moyens en mettant en place et en renforçant d'année en année la structure opérationnelle de management de la formation et le développement du personnel. Son budget a passé de 230 mille en 2004 à plus que 300 mille dinars en 2008, hors la masse salariale des formateurs et des administrateurs du service.

o **La Promotion des cadres féminins :**

La femme à LEONI Tunisie peut occuper tous niveaux hiérarchiques lui permettant de développer et d'améliorer ses compétences (Directrice ; membre du "Big Management Review Team" ; chef d'équipe; chef de groupe comme : le démontre le tableau suivant:

Responsable	Effectif
Directrice	1
BMRT*	3
Chef d'équipe	26
Chef de groupe	1
Total	31

(*) BMRT (Big Management Review Team)

o **Une politique de ressources humaines est définie, mise en place et améliorée :**

A voir l'évolution des effectifs depuis sa création, on constate que LTN a multiplié ses effectifs par 100 en l'espace de 30 ans, cette évolution ne s'arrête pas en si bon chemin, mais elle continue pour projeter l'atteinte de 11 000 collaborateurs à l'horizon 2011.

Depuis des années, la structure des ressources humaines ne cesse de suivre la charge et le volume de gestion au quotidien des effectifs pluridisciplinaires dont LTN a besoin pour livrer ses clients.

L'élaboration de systèmes de rémunération définissant les grilles de salaires, la classification des postes, les classes salariales, les systèmes de bonifications, les politiques de reconnaissance de rendement et d'augmentations salariales, etc. avait pour objectif la génération des effets positifs sur l'efficacité de l'entreprise et le rendement des individus tout en réalisant un haut niveau d'équité entre tous les collaborateurs.

De plus, toute politique de rémunération devrait faire l'équilibre entre le fait de satisfaire les demandes des employés et la capacité de payer de l'organisation.

o **Éléments de Base de la rémunération :**

- ✚ La qualification et l'expérience
- ✚ La responsabilité
- ✚ Les efforts intellectuels et physiques
- ✚ Les conditions de travail.
- ✚ Le marché de l'emploi
- ✚ Comparaison de la Rémunération avec celle offerte dans l'ensemble du marché
- ✚ Emplacement géographique
- ✚ Taille de l'entreprise

Exemple de Fonction/Service	Secteurs d'activité			Fonction différente
	Domaine du Câblage	Industries Automobile	Industries non automobile	
Achat	95% --100%	80%	75%	25%
Aide contremaître	95% --100%	70%	60%	25%
Assistante de Direction	95% --100%	85%	80%	25%
Assurance Qualité	95% --100%	70%	60%	25%
Qualité Production	95% --100%	70%	60%	25%
Chauffeur	95% --100%	90%	96%	25%

L'exemple, ci-contre, de la matrice d'évaluation du dossier d'un candidat externe pour un poste chez LTN est un outil permettant de ne pas créer des différences notables dans l'application selon les besoins des recruteurs.

De même ; l'existence d'un centre d'évaluation psychotechnique au sein de la société garantie la transparence en terme de recrutement.

Leoni Tunisie est sise a M'Saken mais le recrutement couvre toutes les régions de la Tunisie et se base sur une évaluation scientifique des candidatures et l'attribution de notes aux dossiers par les différents intervenants selon les pondérations suivantes :

- 25% Le Service Recrutement.
- 30% Le Demandeur.
- 45 % Les Psychologues.

o **Les savoir faire, les compétences et les connaissances du personnel sont identifiés, développés et encouragés :**

Vue l'absence de main d'œuvre qualifiée pour le domaine de fabrication de câblage automobile sur le marché de l'emploi en Tunisie, et l'exigence de recrutement massif dont LTN est appelée à remplir

	2005	2006	2007	2008
Budget en TND	92 114	88 150	136 500	304 745
Augmentation Annuelle		-4%	55%	123%

annuellement, la société a développé son service de formation ; un développement du personnel dont le budget est en augmentation continue comme le montre le tableau suivant :

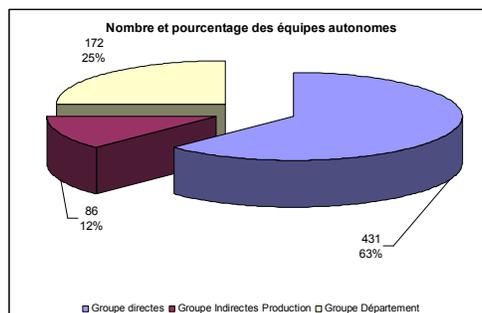
Le service formation et développement du personnel a pour mission de doter l'entreprise des compétences nécessaires à la réalisation des objectifs de performance dans tous les domaines d'activité.

L'évolution de la structure de ce service permet de comprendre les ressources allouées à l'administration des activités liées à la formation et au développement du personnel.

○ **Le personnel est impliqué et responsabilisé.**

La direction de LTN a misé sur le potentiel humain, en choisissant la voie de la responsabilisation et de l'implication dans les projets stratégiques et les politiques de l'entreprise, un système cohérent de création d'unités autonomes au sein de tous les services appelées « Team » avec un Team Leader qui a pour tâche de coordonner les flux d'informations de et vers le groupe.

Au niveau de la production, le team leader est nommé porte parole, élu par ses pairs sans rôle hiérarchique et a pour mission d'être un relais positif, d'organiser les réunions, documenter les résultats, les visualiser au tableau de bord et d'essayer d'inciter l'équipe à la recherche de solutions dans les situations de conflit en fonction de ses capacités et en accord avec le responsable hiérarchique. Le porte-parole occupe une position clé au sein du processus d'autonomie des équipes de travail et peut en influencer de manière décisive la performance.



Le plus grand soin est apporté à la phase élection des porte-paroles, sur les bases d'élection transparente et démocratique pratiquée depuis des années à LTN et régie par les règles suivantes :

- ✚ Chaque membre de l'équipe concernée peut remettre sa candidature qui doit être validée par la hiérarchie.
- ✚ L'élection est effectuée par bulletin secret, la personne élue avec le grand nombre de voix est choisie comme 1^{er} porte-parole et le 2^{ème} comme son intérim.
- ✚ La durée recommandée pour cette fonction est au moins de 12 mois à partir de la date d'élection et en référence aux objectifs fixés.
- ✚ Le porte-parole peut être réélu s'il remplit pleinement ses tâches.
- ✚ Le porte- parole peut être démis de son rôle par les équipes après accord du supérieur, ce qui entraîne immédiatement de nouvelles élections.

Avec la croissance de l'activité de LTN, des nouvelles fonctions sont créées et par conséquent de nouvelles opportunités sont présentes. LTN a décidé de donner la priorité aux recrutements internes dans l'objectif d'ouvrir à son personnel de nouveaux horizons pour développer sa carrière et prouver son aptitude et sa compétence.

Le tableau suivant illustre le taux de mobilité au niveau Main d'œuvre directe et indirecte.

MOBILITE INTERNE -ANNEE 2008-

	Offre	Recrutement Interne	Taux de mobilité Interne
Indirects	487	267	55%
Directs	4318	1150	27%
Total	4805	1417	29%

2 b-La Gestion Sociale

La Direction des Ressources Humaines a développé une politique issue de la stratégie globale de LTN visant à promouvoir l'être humain dans toutes ses dimensions opérationnelles et intellectuelles, ceci se matérialise par le renforcement de la structure de gestion sociale, Bien que tout le personnel est à 100% couvert par la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS), LTN offre aussi une assurance Groupe qui peut intervenir en cas de maladie, décès ou invalidité.

Le service social assure deux types d'Assistance Sociale: une Intervention morale et une Intervention Matérielle

○ **Intervention morale**

Les assistants sociaux traitent les problèmes des collaborateurs d'ordre: Personnel, Professionnel, Social

Ils interviennent auprès des services compétents pour la résolution des problèmes (Facilitation des contacts avec les organismes sociaux à l'extérieur, Orientation et éclaircissement des procédures à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise).

o **Intervention Matérielle**

La LEONI TUNISIE a instauré un Fonds Social au profit de ses collaborateurs afin de les aider à surmonter les difficultés pécuniaires pour les événements heureux et douloureux. Vous trouverez ci-dessous le barème des interventions du Fonds Social.

Barème des interventions du fonds Social											
	pièces justificatives(Matériel)					Entretien (moral)				Montant DT	
	Facture	réçu	Certificat	Ext.de nais	Acte de décès	Cont.de mari.	Revenu de la famille/chef famil	Mbres actifs de la famille	Condition eco aisé/ non		
Maladie	x	x					xxxx	xxxx	xxxx	50 suivant facture et entretien prendre en considération le remboursement de l'assurance	
Hospitalisation	x	x					xxxx	xxxx	xxxx		
Chirurgie	x	x					xxxx	xxxx	xxxx		
suivant le contrat d'assurance											
Analyse /endoscopie	x	x					xxxx	xxxx	xxxx		
actes radiologiques		x					xxxx	xxxx	xxxx		
mammographie	x	x					xxxx	xxxx	xxxx		
radiothérapie	x	x					xxxx	xxxx	xxxx		
Mat.orthopédique	x						xxxx	xxxx	xxxx		
massage	x		x				xxxx	xxxx	xxxx		
Hospitalisation >= 1mois			x				xxxx	xxxx	xxxx	150	
accident travail/ avp	x	x	x				xxxx	xxxx	xxxx		
Invalidité >= 1mois							xxxx	xxxx	xxxx	150	
Circoncision			x							50	
Marriage						x				100	
Naissance					x					50	
Aide:scolaire/aid... suivant le nombre des inscrits											
50/per. Plafond 150											
Décès											
Décès ascendants					x		xxxx	xxxx	xxxx		
Décès conjoint					x		xxxx	xxxx	xxxx		
Décès descendants					x		xxxx	xxxx	xxxx		
Bénéficiaire: *Homme										200	
Bénéficiaire: *Femme										100	
*Soutien de la famille										200	

Le barème des interventions du Fonds Social.

La société effectue en outre une prise en charge totale pour les maladies graves de longue durée (cancer et maladies cardiaques). En cas de décès d'un collaborateur, la famille du défunt est prise en charge selon son besoin (offre d'emploi à son conjoint ou enfants en âge de travailler), soutien financier permanent, selon un dossier monté par la structure sociale de l'entreprise et validé par la direction.

L'assistance médicale est assurée par le biais du service médical qui se propage à une Médecine préventive (le médecin de travail) et une médecine curative (Médecins traitants).

Dans le cadre de la surveillance des postes exposés aux produits chimiques, une campagne pour des bilans biologiques **gratuits** comprenant des analyses hématologiques, rénales et hépatiques, est réalisée annuellement pour tout le personnel concerné, un centre médical est opérationnel depuis 2003 et emploi actuellement :

- 8 infirmiers
- 3 médecins traitant
- 1 médecin de travail

Le service Médical assure deux vaccinations par an:

- Vaccin anti-tétanique
- Vaccin-grip

Annuellement à LTN, on mesure le climat social à travers des indicateurs définis comme le démontre le tableau ci-joint, les résultats sont exposés lors de SMRT et de BMRT, la direction générale incite et oriente à prendre les mesures nécessaires en se basant sur l'analyse des résultats obtenus et assure un suivi du degré de réalisation des mesures prises l'an précédent :

LTN dispose d'un plan de carrière et d'une grille de salaire établie et validée par la direction pour manager l'avancement ou le recrutement et diminuer les disparités salariales source de bien de problèmes.

Sujet/ Année	2004	2005	2006	2007
Relation avec l'entreprise	57%	78%	81%	83%
Activités sociales	56%	72%	78%	80%
Appréciation du droit de travail	45%	61%	75%	76%
Système de formation	63%	83%	75%	79%
Système d'information	57%	81%	78%	78%
Système de rémunération	49%	63%	71%	66%
Moyenne	54%	73%	76%	77%

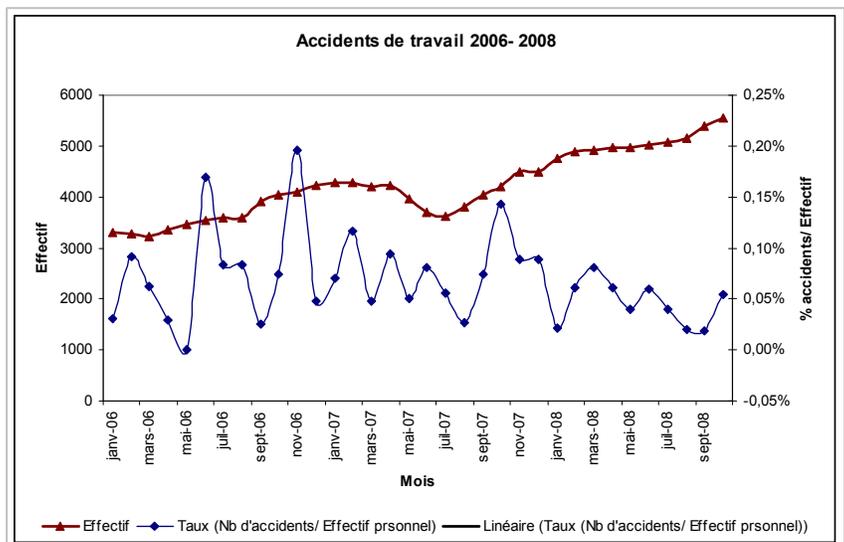
La volonté de responsabilisation, d'équité devant les résultats et les obligations, de partage, de profitabilité pour tous est l'une des composantes de la politique des ressources humaines de LTN, étayées tout au long de ce dossier en de nombreux endroits.

Le climat social favorable permet de réaliser la satisfaction et la motivation des collaborateurs et leur engagement à atteindre les objectifs de l'entreprise. Les exemples suivants montrent des approches différentes pour atteindre cette finalité :

- ✚ Un système de prélèvement sur les retards du personnel à tous les niveaux, et d'une cotisation mensuelle de chaque employé (1 dinar), la direction cotise l'équivalent du montant cotisé, ce fonds finance les activités sociales et les bilans sont communiqués à tous les niveaux de l'entreprise par affichage favorisant une transparence totale vu de la sensibilité des sujets qui touchent à l'argent.
- ✚ Un système de gestion des carrières favorise entre autre les recrutements internes, le collaborateur travaillant à LTN est favorisé à un candidat externe en cas d'égalité en compétences, des notes sont émises sur le système d'information ou de visualisation, et chacun peut librement déposer sa candidature au poste recherché.
- ✚ Un Concours de titularisation est organisé tous les ans, la société profite des fêtes de fin d'année pour honorer les collaborateurs qui ont plus de 10 ans, 20 ans de service et des primes consistantes sont octroyées à chaque méritant.
- ✚ Profiter des occasions et des fêtes religieuses en octroyant des dons à chaque employé et des aides matérielles ou financières distribuées pour les familles des employés nécessiteux, des critères sont établis pour garantir l'équité et la justice entre les bénéficiaires.
- ✚ Une convention avec une banque et l'entreprise a permis d'installer un distributeur automatique de billets à LTN. Il est mis à la disposition des collaborateurs afin de faciliter les retraits d'argent.
- ✚ LTN dispose de plusieurs cantines dotées d'équipements de restauration modernes (en plus de TV à écrans plats, de climatisation, de micro ondes pour utilisation personnelle, etc....) et organisées en coins fumeurs, coins non fumeurs et coins visiteurs.
- ✚ La direction à travers sa politique sociale alloue un budget qui finance en grande partie aussi des activités sportives, culturelles, d'animation, des excursions, tombola pour la meilleure idée du PAC (Processus d'Amélioration Continue), avec des cadeaux importants pouvant atteindre des dizaines de milliers de dinars annuellement, Organisation de foires pour vente de livres et de fournitures scolaires avec des prix réduits.
- ✚ La création de cellule d'écoute, formée de spécialistes en médecine, psychologie, affaires juridiques...et présidée par un sage. Elle assure l'assistance, l'orientation et le soutien des collaborateurs en matière de difficultés d'ordre social, médical, juridique...
- ✚ Une nouvelle notion de parrainage de groupes de production par des personnes d'origine extérieures à la production a vu le jour dernièrement. Chaque parrain à l'écoute de son groupe a pour objectif de l'accompagner dans une démarche d'identification et de résolution de problèmes liés aux conditions de travail en général.
- ✚ La Direction a décidé depuis Mars 2008 une contribution aux frais de restauration de l'ensemble des collaborateurs LTN. Trois milles dinars environ sont réservés chaque jour à raison de 0,5 DT pour chaque collaborateur (0,5 DT x 5900 personnes).

Au niveau de la politique sociale, LTN possède son propre centre médical comme déjà évoqué. Son service médico-social :

- ✚ établit des conventions médicales avec des médecins spécialistes, des pharmacies, des laboratoires d'analyses.
- ✚ Organise des actions gratuites de vaccination chaque année contre la grippe
- ✚ Participe à l'encadrement médical des collaborateurs.
- ✚ Détecte les cas diabétiques au sein de la société.
- ✚ Améliore les conditions de travail : éclairage, tenu de travail, masques de sécurité, prévention des accidents de travail, assurance groupe...



L'engagement de la société à pourvoir un climat social sein a dépassé ses limites géographiques pour rayonner sur son environnement externe et ceci manifeste par :

- ✚ Prise en charge de l'association coranique de Messadine.
- ✚ Le soutien des couches sociales les plus défavorisées par le recrutement de 19 personnes handicapées ; 6 mères célibataires et 3 des anciens incarcérés.
- ✚ Adoption d'une équipe sportive : Le Croissant Sportif de M'Saken et employer la majorité des joueurs.
- ✚ Financement de l'école primaire de Messadine.
- ✚ Participation au financement du festival régional de la ville de Messadine.
- ✚ Organisation de Licence construite avec l'ESSTHS (Ecole supérieure de sciences et technologies de Hammam Sousse)
- ✚ Encadrement de projets de fin d'étude et de stages (en 2007: 603 stages dont 105 projets de fin d'études)
- ✚ Organisation de différentes compagnes : Don du sang, anti tabac...



2 c-Une politique de communication interne est mise en place.

LTN a instauré tout un système d'information axé sur plusieurs niveaux et typologie, le facteur le plus à même de faire comprendre les données plus simplement et efficacement sans fausse interprétation c'est la visualisation de l'information, celle-ci est gérée, disponible et surtout ciblée vers les décideurs, employés à différents niveaux et aussi les visiteurs.

LTN a identifié ses besoins en communication et a mis en place un système de management de l'information compris dans le processus S5- Préparation de l'information, communication, conseil d'organisation, piloté par le Service Central d'information et organisation, implanté à LTN mais est chargé de mettre en œuvre la politique de communication et de management de l'information pour tout le groupe LEONI AG.

La direction a mis en place bon nombre de moyens qui favorisent le partage du savoir et du savoir-faire, afin de créer l'émulation, l'échange et la compétition vers la performance et l'atteinte des objectifs.

o Le Système de communication :

Ce système interne (et aussi externe) couvre les domaines suivants :

- ✚ Information par affichage (concerne les performances des unités et du site, les événements, les instructions sur les postes de travail, les informations à propos des machines (maintenance, réparation, utilisation, temps d'installation) etc.
- ✚ Information destinée à l'identification et la signalisation (lay-out, signaux d'orientation ou de sécurité, etc.)
- ✚ Système LPS plus (Leoni Productivity system) d'information sur les résultats et les performances des unités et des services et des conventions d'objectifs.
- ✚ Visualisation par le réseau TV interne disponible à la réception et les cantines où le personnel peut être informé des événements pendant les pauses.

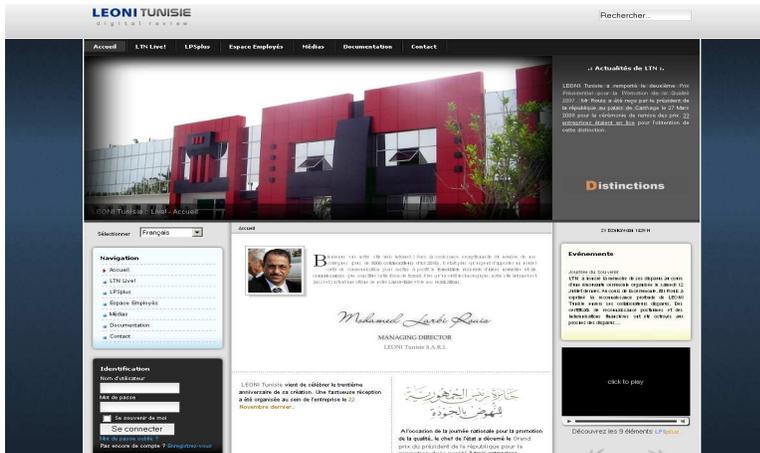
o Moyens de communication :

LTN est à la pointe de technologie de l'information, outre plusieurs salles de réunion, de conférences hautement équipée et insonorisées, l'entreprise est dotée des nouvelles technologies de l'information.

En plus du système organisé ; des réunions permet d'hierarchiser, de consolider et de véhiculer l'information dans les deux sens, il existe plusieurs sortes de réunions :

- ✚ SMRT (Small Management Review Team) – réuni le comité de direction (10 membres) / une fois par mois et autant de fois qu'il est nécessaire
- ✚ BMRT (Big Management Review Team) – réuni le SMRT + chefs services + Responsable de Production (+ de 50 personnes) se tient une fois par mois et autant de fois qu'il est nécessaire
- ✚ Réunions « Arbeits Organisations – AO Team » ou Réunion des groupes de travail
- ✚ L'organisation de manifestations (fêtes de titularisation, fêtes de fin d'année administratives, etc. pour rencontrer le personnel à grande échelle et communiquer dans un cadre agréable).

- Le fait aussi d'installer les collaborateurs dans un espace commun (bureau open-space en team) favorise la circulation de l'information par cohabitation.
- Création d'un nouveau site INTRANET.
- Apparition d'un nouveau magazine « Echos Leoni »



Le site Web de LTN



Le magazine interne de LTN

Tout comme la formation, la communication entre les services et les divers échelons de la hiérarchie contribuent à un climat de travail agréable et donc propice à l'atteinte de bons résultats. Elle garantit d'avoir un personnel motivé. De plus, sur un point purement pratique, elle évite de nombreuses pertes de temps et frictions dues au manque d'information.

Peut être à LTN est entrain de gérer l'abondance de l'information et non sa pénurie, vue sur certains angles. C'est tant mieux, l'entreprise applique une politique **de transparence totale** sur ses réalisations et ses objectifs, mais aussi les contre temps et les contre performances. On partage les bons et les moins bons moments à LTN.

Le chômage dit technique ou conjoncturel et les licenciements suite à des restructurations ou perte de marchés effrayent énormément les employés, ce sentiment de crispation non accompagné se retrouvera inévitablement sur la qualité des prestations si l'entreprise ne rassure pas suffisamment son personnel par des campagnes de sensibilisation visant surtout le partage et l'entraide dans les moments cruciaux, ce n'est nullement un stratagème, mais simplement une éthique.

Le Droit à l'information :

En rapport avec la crise financière, une cellule de veille pluridisciplinaire a été créé et a pour mission de définir une stratégie à suivre pour accompagner le personnel et éviter toute polémique pouvant diffuser un sentiment d'incertitude ou de panique. Cette cellule à travers la collecte d'informations pertinentes auprès de sources fiables assure des canaux de communication maîtrisés pour information et sensibilisation du personnel LTN.

La finalité de ce travail est de passer les messages clés à tous le personnel LTN :

- la crise a un aspect universel qui touche tout le secteur automobile dans le monde entier.
- la direction LTN agira pour limiter les retombées de cette conjoncture.
- l'engagement de l'ensemble du personnel pour être au plus haut niveau de performance est la seule issue et le seul abri.

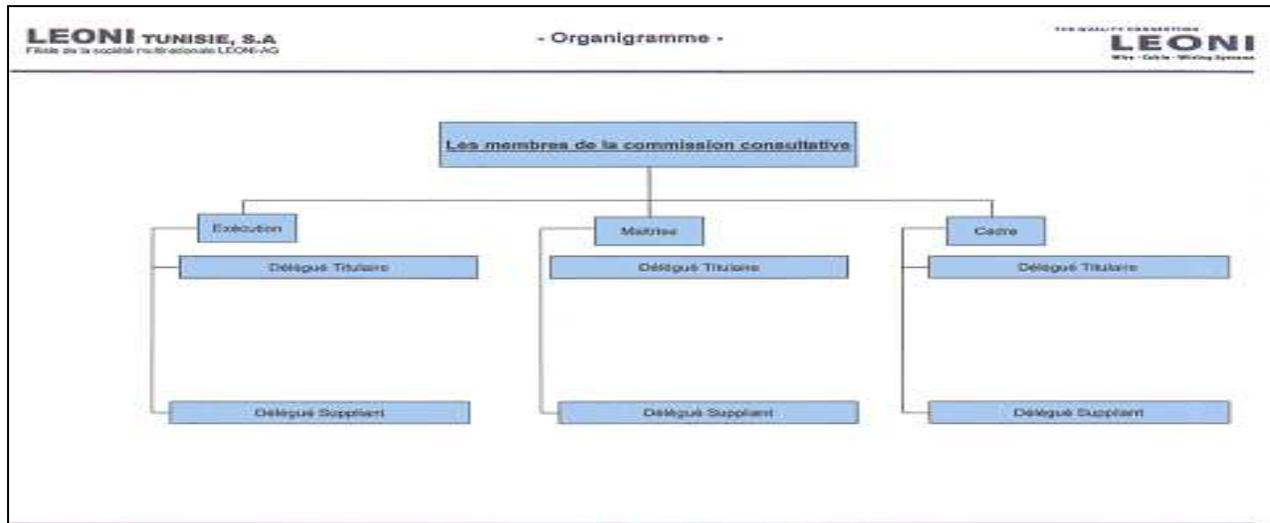
II. la liberté d'association :

LEONI Tunisie soutient le droit de négociation collective et la liberté d'association, ceci est approuvé par l'existence de deux structures de représentation du personnel : le syndicat et la commission consultative de la société.

-Le syndicat a été créé en 1978 et il compte plus de 2000 adhérents (taux de syndicalisation 33.8% en Novembre 2008)

-La commission consultative a été créée le 7 Mars 2008, elle compte 12 membres répartis comme suit :

- Le président, et le vice président qui sont nommés par l'administration.
- Les délégués des cadres ; délégués des agents d'exécution et les délégués des agents de maîtrise qui sont nommés par des élections.



Organigramme de la commission consultative

Et dans le but d'évoluer le rôle de la commission de simples consultations à la participation active, il y a eu l'émergence d'un nombre de sous comités qui sont :

- *Comité des affaires sociales* : chargé des affaires de prêts, fond social, foyers, activités culturelles.
- *Comité de la santé et la sécurité* : chargé des affaires de santé, sécurité, et les restaurants de Leoni
- *Comité et de la formation.*
- *Sous-commission de discipline.*
- *La Comité de la promotion et de classification.*

§ 1 Objectifs fondamentaux

1.1 Droits de l'homme

LEONI respecte et soutient le respect des droits de l'homme internationalement reconnus.

1.2 Liberté syndicale

Il est reconnu à tous les salariés le droit de créer des syndicats et des représentations des travailleurs et de s'y affilier. Lors de l'application de ce droit de l'homme, les dispositions législatives nationales et conventions existantes seront respectées dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les conventions n° 87 (liberté syndicale) et n° 98 (liberté de négociation collective) de l'OIT. Le droit à la liberté syndicale est également garanti dans les pays dans lesquels la liberté de s'organiser n'est pas protégée.

LEONI et les syndicats ou représentations des travailleurs travaillent ouvertement et dans un esprit de règlement des conflits constructif et coopératif.

1.3 Pas de discrimination

L'égalité des chances et l'égalité de traitement sont garanties indépendamment de l'origine ethnique, de la couleur de la peau, du sexe, de la religion, de la nationalité, de l'orientation sexuelle, de l'origine sociale ou de la conviction politique, dans la mesure où elles se fondent sur les principes démocratiques et la tolérance envers les personnes ayant des idées différentes.

III. La responsabilité en matière d'environnement

Leoni Tunisie encourage le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. Les investissements pour assurer la sécurité, santé et l'environnement de travail ainsi que les installations sont passés de 0,25 million en 2003 à environ 1,5 million de dinars en 2008.

Les infrastructures:

Pour gérer les 61000 m² de bâtiments de LTN, le département technique assure la maintenance dans l'objectif de permettre au personnel et aux différents processus de LTN de travailler dans des conditions de sécurité et d'environnement favorables.

Les aspects sécurité sont managés. Le responsable sécurité, santé et environnement est formé en cette matière et le manuel de sécurité, santé et environnement est disponible sur l'intranet (LISA) et accessible pour tous les utilisateurs LTN.

Dans le cadre d'audit interne mené par des spécialistes du groupe, LTN est certifié conforme à la norme OHSAS 18001 : 1999.

Le certificat ci contre, délivré par la protection civile, atteste que la société LEONI Tunisie dispose des conditions de prévention nécessaires.

LTN, à travers les réalisations dans le domaine de la sécurité et de la santé pour ses employés, est pionnier dans la région. LTN a bénéficié de l'appui de la protection civile et du CNSS conjointement pour déposer un dossier de réduction du taux de cotisation sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, ce qui lui a été accordé à partir de 2006. (Voir certificat ci contre)



Des journées blanches ont été organisées avec la protection civile chaque année depuis 2004 afin de tester l'efficacité des mesures sécuritaires (surtout sécurité incendie) mises en place.

En collaboration avec le service formation et développement du personnel et les instances concernées du croissant rouge tunisien, plus de 100 personnes, répartis sur toutes les équipes et services, sont formées et encadrent d'autres collaborateurs sur les techniques de secourisme, combat des incendies et les évacuations.

Les plans d'évacuation, les identifications d'accès de secours, le système de circulation, l'emplacement des extincteurs et des moyens de lutte contre les incendies, les numéros de téléphones sont visualisés par des lay-out définis pour chaque unité de production à travers des panneaux et des affiches présents là où il y a nécessité.

Les 61000 m² des bâtiments administratifs et des ateliers de production, maintenance et logistiques sont entièrement climatisés et dotés de système d'aération, d'isolation thermique, de systèmes d'évacuation d'eaux usées et/ou pluviales et de systèmes de détection d'incendies. C'est une politique et un standard chez LTN de rendre les installations et infrastructures aussi agréables qu'utiles pour la réalisation des objectifs de performance.

Un service appelé S.O.S (Sauberkeit, Ordnung & Sicherheit – Propreté, Ordre et Sécurité) avec un effectif de 17 employés à plein temps est chargé de:

- ✚ veiller au respect de L'ordre (respect des temps de pause par exemple, des entrées et sorties, des zones fumeurs, etc.).
- ✚ surveiller la propreté des locaux, par exemple le suivi des opérations quotidiennes de nettoyage (effectuées par le service hygiène sous-traité), l'évacuation des déchets ménagers, la collecte des déchets câbles, articles en plastique, huiles usées et cartons usagés pour recyclage, etc.
- ✚ assurer la sécurité des biens et des personnes à l'intérieur des ateliers et transporter le personnel en cas d'urgence ou si des employés sont retenus pour un travail la nuit, etc.

L'étude des conditions de travail à LTN est basée sur des études d'atelier et des études de poste de travail et mesurées par Sonomètre – Luxmètre et Thermo-hygro-mètre.

Ces études sont effectuées par le médecin de travail en collaboration avec le responsable de sécurité de la société, des conclusions à ces études sont documentées, et des plans d'action ont été mise en œuvre :

Conclusion 1: Une norme de tubes Néon, ainsi qu'une norme d'installation (Hauteur et espacement des tubes) ont été convenues pour que le niveau d'éclairage soit standardisé. Une cartographie détaillée de l'éclairage a été réalisée.

Conclusion 2: Le port d'une protection est fortement souhaitable au niveau du Découpage et il est obligatoire au niveau de la Presse à Ultrason. Cette protection existe et elle est appliquée.

Pour assurer l'application des normes exigées dans le domaine de la sécurité, de la santé et de l'environnement, le comité SSE (santé, sécurité, environnement) se réunit tout les trois mois ou suite à un accident de travail pour analyser la situation et prendre les mesures nécessaires (moyens de protection, aménagement d'un poste...).

Autre exemple d'études : Le contact de produit démoulant avec la peau peut engendrer des dermatoses de type allergique assez fréquemment, de même, il peut engendrer, mais moins fréquemment, une somnolence et une dermatose aéroportée du visage.



Economie d'énergie: Projet en Cours:

Objectif : Réduction des coups de facturation de l'énergie électrique de 15%

N°	Domaine	Solution Proposé	estimation du gain Théorique en %	Responsable
1	Air comprimé	Action de réparation des fuites	réduction de 50% des fuites qui représente 8% du total Energétique	4%
2		Suivi du compresseur d'air a variation de vitesse	Economie théorique de	2%
3		Installation d'un système d'arrêt des compresseurs d'air pendant l'arrêt de l'usine	Réduction de 2/7 des fuites qui représente 8% du total	2,0%
4		généralisation du système d'arrêt des compresseurs d'air pendant l'arrêt de l'usine	Réduction de 1/3 du reste des 2/7 des fuites qui représente 8% du total	1,9%
5	Eclairage	Sélection des données et Etude des solutions par isolation cas par cas : (zone de stockage , zone de production, zone bureaux, couloir, éclairage des entourages,...)		0,5%
6		Installation des interrupteur crépusculaires IC200 pour LTN 1et LTN 4		0,5%
7	Sensibilisation	Diffusion des affiches de Sensibilisation de l'économie d'énergie	Max 2%	2%
8	Autre	Etude de possibilité de gestion et fermeture des PC a distance	max	0,1%
9		Revoir le choix du type du contrat entre LEONI et STEG	changement de la facture STEG	7,0%
10		Etude de la possibilité d'installation d'un Système GTC d'électricité et Pneumatique	Planifié	

Elaboré par Hadidane: 26/11/2008

Conclusion 3: l'utilisation des sprays démoulant doit se faire avec le port de gants en tissus plastifiés (étanches).

Une utilisation TEST de ces gants a été commandée et appliquée.

L'équipe pluridisciplinaire appelée SSE (Santé, Sécurité et Environnement) qui regroupe l'ensemble des activités technique, sociale et des ressources humaines, effectue des actions visant à réduire le gaspillage et maîtriser la consommation en énergie et eau, de ce fait, sur la base des relevés et des données factuelles, cette entité est arrivée à réaliser des résultats probants en la matière

LTN, à son échelle, a essayé de répondre aux différentes préoccupations en matière de développement durable.

La maîtrise de l'énergie est un axe sur lequel des ressources ont été allouées. Des audits sont menés et des campagnes de sensibilisation sont organisées pour développer chez l'ensemble du personnel LTN le sens de responsabilité envers ce sujet.

Les déchets plastiques, métal, cartons et les huiles usées sont collectés pour être livrés plus tard à des sociétés qui prennent en charge ou bien leurs traitements ou leurs recyclages.

Dans ce sens, en 2007 et 2008, on a assuré la gestion des quantités suivantes de déchets :

Nature	Quantité en Kg
Déchet en carton	29400
Déchet en plastique	3000
Déchet en bois	6781
Déchets en cables électriques, fer ou cuivre	489626

Les tendances actuelles en matière de management de la qualité et des ressources humaines accordent une grande importance à l'être humain. LTN en réponse à ça n'a pas épargné d'effort pour développer les conditions de travail et assurer un suivi rigoureux des risques pouvant menacer la sécurité de son personnel.

Avec les recrutements de masse chez LTN la tâche devient de plus en plus difficile en cette matière. Les efforts incessants du comité SSE et les audits menés en interne et par les experts du groupe doivent aboutir à la maîtrise des risques et à la minimisation des accidents de travail.

La sensibilisation et l'information jouent un rôle important dans ce sens des dépliants sont distribués aux collaborateurs et aux visiteurs de LTN.

IV. La lutte contre la corruption :

Leoni Tunisie lutte contre la corruption sous toutes ses formes en invitant tous ses adhérents à œuvrer dans les règles du professionnalisme et du règlement interne de la société. Partant de ce principe Leoni Tunisie a instauré un guide disciplinaire qui organise le relationnel entre tous les collaborateurs et qui sert à batailler les phénomènes d'abus de pouvoir, de mauvaise conduite et tous types de pratiques illégales au sein de la société.

درجة ثانية	درجة أولى					أنواع العقوبات				
	العقوبة 8	العقوبة 7	العقوبة 6	العقوبة 5	العقوبة 4	العقوبة 3	العقوبة 2	العقوبة 1	الترتيب بالعقوبة	درجة العقوبة
الإحالة على مجلس التأديب مع الإيقاف عن العمل	الإحالة على مجلس التأديب مع مواصلة العمل	3 أيام	يومان	يوم	نوبت	إنذار كتابي	إنذار شفاهي			
X	X	X	X	X	X	X	X	X	التداول على المسؤول المباشر	
X	X	X	X	X	X	X	X	X	التداول على الزملاء	
X	X	X	X	X	X	X	X	X	التداول على اعوان السلامة والحراسة	
X									المشاركة في إضراب غير قانوني	
X									التحريض على الإضراب	
X									الحصول على منافع مادية و قبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها و ذلك بصفة غير شرعية	
X	X								ترك مركز العمل بصورة ثابتة و غير مبرر و دون ترخيص سابق من المؤجر	
X									السرقه	
X	X								إستعمال العامل لمصلحته الخاصة للأدوات التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله	
X									الحضور للعمل في حالة سكر واضح	
X	X	X							القيام بأعمال تهديد وقعت معابنتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة	
X									إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة	
X	X								تدليس رخصة الخروج	
X									تناول مشروبات كحولية أثناء مدة العمل	
X	X								القيام بأعمال عنف أثناء أو بمكان العمل	
		X	X	X	X	X	X	X	التداول على اعوان البيستنة	
		X	X	X	X	X	X	X	التداول على اعوان التنظيف	
		X	X	X					الإمتناع عن التفتيش	

هفوات متصلة بالسوق

Extrait du Guide disciplinaire de Leoni Tunisie (2008)

La politique de Leoni Tunisie met le capital humain au centre de ses intérêts ce qui lui a permis de glaner les podiums à l'échelle du groupe et sur la scène nationale.

Indicateurs des performances internes

La participation au GPTQ et l'obtention du 2^{ème} prix de la première session 2007 nous a permis de se positionner par rapport aux exigences du référentiel relatif à ce concours et de se classer parmi les entreprises opérant sur la scène nationale tunisienne.

Le Benchmarking effectué annuellement par la direction centrale de LEONI AG nous a permis d'être les heureux lauréats pour les années 2002, 2004, 2005 et 2006 surtout au niveau coûts horaires et des PPM sur l'ensemble des unités du groupe.

Ci-joint des photos de ces trophées qui sont fièrement exposés à la réception de LTN.



Second Grand Prix du Président de la République pour la promotion de la qualité

Aperçue sur la perception externe :

LTN est une entreprise phare dans sa région, elle est aussi reconnue à l'échelle nationale, et les plus hautes autorités lui accordent soutien et prodiguent leurs encouragements à chaque fois que l'entreprise brille par ses performances.

Les occasions ne manquent pas, et LTN persiste sur le chemin de l'excellence et ses activités dépassent le cadre de ses activités pour faire profiter la région de M'saken et de Sousse de ses performances :

Les dernières années ont vus plusieurs témoignages de ce parcours réussi :

- ✚ LTN a été choisie sur l'ensemble des sociétés implantées dans la région de Sousse pour être honorée par la visite son excellence le président de la république monsieur Zine El Abidine BEN ALI en 1999.
- ✚ En 2005, elle a été primée comme l'entreprise se distinguant par ses activités culturelles et le prix du progrès social.
- ✚ En 2006, LTN a été primée par le prix présidentiel de la meilleure société étrangère implantée en Tunisie du jour national de la société.
- ✚ Dans le cadre d'une cérémonie qui a eu lieu le 13 avril 2007 à la capitale Tunis, le président tunisien a décoré le membre du comité de la compagnie LEONI, M. Uwe Lamann.



Second Grand Prix du Président de la République pour la promotion de la qualité

- ✚ Dans le cadre de la cérémonie de remise du second «Grand Prix du Président de la République pour la promotion de la qualité » célébrée au palais de Carthage le 24 Mars 2008, M. Rouis a été honoré par le Président Zine El Abedine Ben Ali.

Aux festivités du 30ème anniversaire de LTN, des invités de marque ont haussé par leur présence l'événement, devancé par Monsieur Noury JOUINI, ministre de la coopération internationale et des investissements.

Le 29 Décembre 2007, la fête a été totale avec le personnel dans un hôtel de la région de Sousse, des actes hautement symboliques ont marqué ces festivités :

- ✚ Titularisation de plus de 330 personnes.
- ✚ Octroi de prime de 1200 dinars par personne ayant bouclé les 20 ans au sein de la société.
- ✚ Octroi des primes pour les employés modèles.

Cette fête va faire toute la dernière page du journal ASSAHAFI du Dimanche 06 Décembre 2007 et d'autres journaux et magazines (voir dossier de presse).

Annexe 1 :

Déclaration relative aux droits sociaux et relations Industrielles chez LEONI

Préambule

Par cette déclaration, LEONI documente les droits et principes sociaux fondamentaux qui constituent la base de la politique d'entreprise de LEONI. Les droits et principes sociaux décrits dans cet accord se fondent sur les conventions pertinentes de l'Organisation Internationale du Travail des Nations Unies.

LEONI est convaincu que la responsabilité sociale est un facteur important du succès à long terme de l'entreprise; ceci s'applique également aux actionnaires, aux partenaires commerciaux et aux salariés. C'est la condition préalable à une contribution à la paix mondiale et au bien-être mondial futur.

La garantie de l'avenir de LEONI et de ses salariés s'effectuera dans un esprit de règlement des conflits par la coopération et d'engagement social fondé sur l'objectif de la compétitivité économique et technologique. L'engagement social s'exprime tout particulièrement par les efforts entrepris en vue d'assurer et de développer l'emploi.

Pour pouvoir assumer cette responsabilité, il est essentiel que LEONI présente une compétitivité durable maintenant et à l'avenir. L'exercice de la responsabilité sociale est également une partie intégrante indispensable d'une gestion de l'entreprise orientée sur la valeur.

La mondialisation de LEONI est essentielle pour la compétitivité internationale et par conséquent pour la garantie de l'avenir de l'entreprise et de ses salariés. LEONI et ses salariés répondront ensemble aux défis de la mondialisation. C'est ensemble qu'ils saisiront les chances de succès pour l'entreprise et l'emploi ainsi que pour la compétitivité, tout en limitant les risques éventuels.

La réalisation des objectifs ci-dessous se fera en tenant compte des lois en vigueur et de la pratique existante dans les différents pays et sur les différents sites.

§ 1 Objectifs fondamentaux

1.1 Droits de l'homme

LEONI respecte et soutient le respect des droits de l'homme internationalement reconnus.

1.2 Liberté syndicale

Il est reconnu à tous les salariés le droit de créer des syndicats et des représentations des travailleurs et de s'y affilier. Lors de l'application de ce droit de l'homme, les dispositions législatives nationales et conventions existantes seront respectées dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec

les conventions n° 87 (liberté syndicale) et n° 98 (liberté de négociation collective) de l'OIT. Le droit à la liberté syndicale est également garanti dans les pays dans lesquels la liberté de s'organiser n'est pas protégée.

LEONI et les syndicats ou représentations des travailleurs travaillent ouvertement et dans un esprit de règlement des conflits constructif et coopératif.

1.3 Pas de discrimination

L'égalité des chances et l'égalité de traitement sont garanties indépendamment de l'origine ethnique, de la couleur de la peau, du sexe, de la religion, de la nationalité, de l'orientation sexuelle, de l'origine sociale ou de la conviction politique, dans la mesure où elles se fondent sur les principes démocratiques et la tolérance envers les personnes ayant des idées différentes.

Les salariés seront par principe sélectionnés, engagés et promus sur la base de leurs qualifications et de leurs compétences, dans la mesure où le droit national ne prescrit pas expressément d'autres critères.

1.4 Libre choix de l'emploi

LEONI rejette tout recours délibéré au travail forcé ou obligatoire, y compris la servitude pour dettes ou le travail non volontaire des détenus.

1.5 Pas de travail des enfants

Il est interdit de faire travailler les enfants. L'âge minimum pour l'admission au travail selon les dispositions législatives des états respectifs est respecté. Il ne peut être porté atteinte à la sécurité ni à la santé des enfants. Leur dignité doit être respectée.

1.6 Rémunération

Les rémunérations payées et prestations fournies pour une semaine de travail normale correspondent au moins aux normes minimales prévues par les législations nationales respectives, le principe „à travail égal, salaire égal“ étant d'application.

1.7 Durée du travail

La durée du travail et les congés payés correspondent au moins aux dispositions des législations nationales respectives.

1.8 Protection du travail et de la santé

LEONI respecte au moins les normes nationales respectives pour un environnement de travail sûr et hygiénique et prendra dans ce cadre les mesures appropriées de garantie de la santé et de la sécurité au poste de travail afin d'assurer des conditions de travail respectueuses de la santé.

1.9 Qualification

LEONI soutient la qualification des salariés afin de permettre de cette manière un niveau de performance élevé ainsi qu'un travail de haute qualité.

§ 2 Application

2.1

Ces principes sont obligatoirement applicables pour LEONI dans le monde entier.

LEONI engagera ses cadres dirigeants dans les pays respectifs à respecter de cette déclaration.

Ces principes seront mis à la disposition, sous une forme appropriée, de tous les salariés et organisations représentant leurs intérêts.

2.2

Lors de ses audits, la révision interne du groupe vérifiera également le respect de ces principes qu'elle inclura dans ses critères de vérification.

2.3

LEONI soutient et encourage ses partenaires commerciaux à tenir compte de cette déclaration dans leur propre politique d'entreprise. Elle la considère comme une base avantageuse pour les relations mutuelles.

2.4

La mise en œuvre et le respect de ces principes feront partie intégrante du rapport et de la discussion lors des réunions annuelles du Comité d'entreprise européen.

2.5

Cette déclaration ne donne lieu à aucune revendication de droits par des tiers.

2.6

La déclaration entre en vigueur au moment de sa signature. Elle n'a pas d'effet rétroactif.

Nuremberg.....

Le Directoire

.....
Dr. Klaus Probst Dieter Bellé Uwe H. Lamann

Pour le CEE: Pour la Fédération Internationale des Organisations de
travailleurs de la Métallurgie – FIOM :

.....
Gabriele Bauer Marcello Malentacchi

Secrétaire général