



Direction Générale

Paris, 3 Janvier 2012

Pacte Mondial Communication sur le Progrès 2011

I- Renouveau de l'engagement du Président.

Par sa signature en décembre 2009 du Pacte Mondial de l'ONU, GEFCO a réaffirmé solennellement son attachement aux dix principes fondateurs regroupés autour de quatre thèmes fondamentaux : les droits de l'homme, les normes de travail, la lutte contre la corruption, et l'environnement.

Ces principes sont intégrés à la stratégie de GEFCO. Le développement durable en est un des quatre axes : GEFCO est un acteur responsable, qui a la volonté forte de le rester avec un chiffre d'affaires en croissance.

Ces principes imprègnent également les cinq valeurs de GEFCO : l'engagement, la passion du service, la solidarité, l'innovation et la transparence.

En 2011 et pour 2012, GEFCO renouvelle son engagement de respecter et de promouvoir les Principes du Pacte Mondial.

Yves FARGUES,
Président – Directeur général

II- Les démarches entreprises par le Groupe en 2011

Les démarches citées dans ce document ne sont pas le reflet de l'ensemble des actions menées au cours de l'année, mais quelques illustrations significatives que nous avons souhaité partager.

Ces démarches ont pu être réalisées grâce à l'implication de l'ensemble des collaborateurs du Groupe, mais également avec l'appui de l'équipe Développement Durable, chargée plus particulièrement des engagements environnementaux du Global Compact, et de l'équipe Relations Sociales et Prévention qui suit les actions et initiatives menées par les pays en matière de responsabilité sociale engagées par le biais de l'accord cadre mondial sur la responsabilité sociale.

Signé le 1er mars 2006 par PSA et les représentants de la Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie (FIOM) et la Fédération Européenne de la Métallurgie (FEM), cet accord a été renouvelé le 20 mai 2010.

En 2011, ce sont désormais **24 filiales** qui ont intégré cette démarche : Allemagne, Argentine, Autriche, Benelux (déploiement dans chacun des pays : Belgique et Pays-Bas), Brésil, Chine, Espagne, France, Hongrie, Italie, Lettonie, Maroc, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Russie, Slovaquie, Suisse, Turquie et Royaume-Uni.

En 2011, 75 nouvelles actions ont été programmées et sont en cours de réalisation. En raison de la création d'un nouvel engagement en faveur de la protection de l'environnement dans les nouvelles dispositions de l'Accord cadre mondial sur la responsabilité sociale, chacun des pays disposant d'une représentation du personnel ou d'organisations syndicales a présenté les bonnes pratiques mises en place et les résultats obtenus dans le domaine environnemental.

1. Les droits de l'Homme

Exemple en matière de non-complicité dans la violation des droits humains

GEFCO réaffirme les principes de condamnation des actes de harcèlement de toute sorte, les mauvais comportements portant atteinte à l'intégrité des salariés, et favorise les démarches mises en place sur ces questions.

De nombreux pays tels **l'Allemagne, la Russie, l'Espagne, l'Argentine, le Royaume-Uni, la France, le Portugal, l'Ukraine et le Maroc** ont déjà déployé des dispositifs d'alerte dans leurs agences, permettant aux salariés de dénoncer des mauvais traitements ou harcèlements qu'ils peuvent éventuellement subir.

Cependant, des actions significatives améliorant encore la prise en compte de cette question ont été menées au cours de l'année 2011.

GEFCO Allemagne a souhaité renforcer son dispositif contre le harcèlement sous toutes ses formes. Il a donc été décidé, lors de la réunion mensuelle du Comité Central d'Entreprise (CCE), d'aborder systématiquement ce thème avec l'élue du CCE formée fin novembre 2010 au traitement des plaintes sur les questions de harcèlement, mauvais traitements et mesures discriminatoires dont peuvent se sentir victimes les salariés.

GEFCO Benelux a déjà beaucoup travaillé sur ce thème ces dernières années. En 2009, en **Belgique** et aux **Pays-Bas**, une cellule de dialogue sur les problématiques de harcèlement au

travail a été installée afin d'instruire les situations dont elle est informée. Aux Pays-Bas en 2010, la possibilité a été donnée aux salariés de dialoguer avec un conseiller psycho-social dont le numéro est affiché sur les sites. Dans ces deux pays, GEFCO Benelux a décidé de créer des groupes de travail sur le harcèlement au travail.

Avec un groupe de salariés représentatifs des différentes catégories professionnelles travaillant sur le site, et la délégation syndicale en Belgique, il s'agit de réfléchir aux principaux facteurs de risque de harcèlement et de rechercher les actions immédiates d'amélioration et de prévention. Les travaux de ces groupes ne sont pas encore finalisés.

GEFCO Pologne, après avoir mis en place une représentation des salariés sur les questions de santé et sécurité au travail sur six sites, a décidé de former ses élus sur les droits humains fondamentaux, les discriminations et les harcèlements en juillet 2011.

GEFCO Autriche a également organisé une formation de ses managers le 29 novembre 2011 pour améliorer les relations avec les salariés et les sensibiliser aux questions de harcèlement moral.

2. Les normes du travail

GEFCO attache une place prépondérante au dialogue social, veille à la liberté d'association et respecte les droits des organisations syndicales et des instances de représentation du personnel, qu'elles interviennent dans les domaines économiques ou de sécurité et conditions de travail.

Le dialogue social

En 2011, sur 24 filiales engagées dans l'Accord cadre mondial sur la responsabilité sociale, 8 ne disposaient pas encore de représentation du personnel ou d'organisations syndicales.

GEFCO Russie va prochainement mettre en place un premier comité d'hygiène et sécurité sur le site de Kaluga.

Le 28 février 2011, lors du renouvellement des membres du Comité d'Entreprise pour une durée de quatre années, **GEFCO Slovaquie** a souhaité renforcer la représentation de l'ensemble des salariés de la filiale. Ce sont donc six salariés qui ont été élus au lieu de quatre lors du précédent scrutin en 2007. Ils représentent les fonctions support, les activités opérationnelles de TLA, d'OVL, du cross dock, d'ILI et enfin des autres agences.

GEFCO Maroc, après avoir procédé à l'élection de délégués sur les sites de Tit-Mellil, Casablanca et Tanger en 2009, la mise en place d'un Comité d'Entreprise en 2010 a renforcé sa volonté de dialogue social à travers la constitution de Comités d'hygiène, santé et sécurité dans les sites où les élections de délégués ont été organisées.

Diversité et égalité des chances

Le handicap

En France, le 23 juin 2011, un nouvel accord sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés a été présenté en Comité Central d'Entreprise (C.C.E.) et signé par les quatre Organisations Syndicales représentatives (C.F.D.T., C.F.E./C.G.C., C.F.T.C. et

F.O./U.N.C.P.). Il a été entériné pour une durée de quatre ans à compter du 1^{er} janvier 2011 par décision de l'Administration du Travail du 19 octobre 2011.

Il s'agit, à travers cet accord, de poursuivre la dynamique engagée en juin 2008 par un précédent accord en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, de la prévention du handicap et de l'insertion sociale et professionnelle. La volonté est d'atteindre en 2014 un taux d'emploi des personnes handicapées proche de 6 % et de répondre ainsi à l'objectif légal. Il convient d'envisager la poursuite des actions de sensibilisation via l'intranet ; d'accentuer les dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle par l'alternance ; de renforcer les actions ayant pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés susceptibles d'être déclarés ou ayant été déclarés inaptes ; de poursuivre les aides à la formation des collaborateurs et aux investissements matériels afin de renforcer les relations avec les secteurs « adapté » et « protégé ».

La non-discrimination

En 2010, **GEFCO Brésil** avait diffusé un guide du recrutement à l'usage de ses managers pour les sensibiliser à l'impact des questions qu'ils peuvent poser lors des entretiens individuels et leur permettre de rester le plus objectif possible. La filiale a réalisé, en août 2011, un programme de sensibilisation à travers un livret constitué d'illustrations simples et compréhensibles par tous. Ce livret invite à s'interroger sur les comportements au sein de l'entreprise ainsi que sur les discriminations et les intimidations. Ce programme est relié au Projet GEFCO, dans sa composante sur les valeurs du Groupe.

GEFCO Lettonie a mis au point deux documents, l'un donnant des instructions aux managers pour réaliser les entretiens d'embauche et un document signé par le candidat interviewé garantissant le caractère non discriminatoire des questions qui lui ont été posées.

Depuis avril 2011, des négociations sont en cours avec les organisations syndicales au sein de **GEFCO France** en vue de la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les objectifs de la négociation sont les suivants : pouvoir identifier les situations d'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les facteurs à l'origine de ces inégalités et mettre en place des mesures et actions permettant d'assurer un traitement égal, quel que soit le sexe du salarié, dans chaque situation – recrutement, formation professionnelle, promotions et mobilité, rémunération, conditions de travail, articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales, etc.

3. La lutte contre la corruption

Le Groupe GEFCO dispose d'un ensemble de processus et de règles qui précisent la manière dont l'entreprise est dirigée, administrée et contrôlée. Cet ensemble se décline sur les règles de management et les délégations de signature et d'engagement. Les dispositions du contrôle interne rappellent que toute activité ou fonction publique exercée par un collaborateur en dehors de son travail au sein du Groupe GEFCO nécessite une autorisation expresse de l'entreprise s'il existe un conflit d'intérêt potentiel ou si le travail du collaborateur risque d'en être perturbé. Le non-respect de ces règles s'assortit de sanctions.

Afin de garantir l'indépendance de la politique d'achat du Groupe GEFCO et de développer des pratiques commerciales insoupçonnables au plan éthique, il est demandé aux fournisseurs de s'abstenir de tout cadeau.

Par conséquent, les cadeaux ou toute autre forme d'avantages ne doivent pas être sollicités ni utilisés pour favoriser ou influencer une décision.

Les cadeaux qui seraient adressés à des collaborateurs du Groupe GEFCO par des partenaires non avertis de cette disposition doivent être remis à des associations choisies par le Groupe. Ces dispositions sont rappelées régulièrement par l'ensemble des filiales.

4. La protection de l'environnement

Le principe de responsabilité inscrit dans la stratégie de GEFCO est inclus dans les contrats d'objectifs annuels depuis 2011.

L'extension de l'Accord cadre mondial au domaine de la protection de l'environnement consolide cet objectif stratégique.

Enfin, la mise en place au niveau du Groupe d'un système de management de l'environnement concret, avec la détermination de le faire progresser et de l'étendre, en complément du système qualité existant, fixe un cadre de travail structurant.

2011 a été l'année de la publication de la politique environnementale de GEFCO.

Signée par le Président – Directeur général, elle rappelle la volonté du Groupe d'être un acteur responsable, en soulignant que la protection de l'environnement et la lutte contre le changement climatique sont au cœur des préoccupations et nécessitent l'implication de tous.

Cette politique a été diffusée à l'ensemble de nos filiales et est traduite dans les principales langues du Groupe.

Cette année, les actions mises en œuvre par GEFCO convergent autour d'un objectif principal de renforcement des bonnes pratiques environnementales, partout où le Groupe est présent. Il s'agit de :

- Créer le réseau des responsables environnement filiales ;
- Étendre le périmètre des certifications ISO 14001 ;
- Organiser un autodiagnostic environnemental des sites ;
- Diffuser un guide des bonnes pratiques environnementales ;
- Poursuivre la modernisation de la flotte de véhicules routiers.

Le réseau des responsables environnement filiales

Des responsables environnement ont été nommés dans 23 des 28 filiales du Groupe.

Ils travaillent en collaboration avec le Siège et aussi entre eux, au travers d'audioconférences régulières.

Sur leur périmètre, ils ont pour mission d'accompagner le Directeur général de la filiale, les managers et les différentes équipes, dans la mise en œuvre de la politique et du système de management environnemental, ainsi que d'en garantir l'efficacité.

Les certifications ISO 14001

Six pays ont déjà été certifiés : Allemagne, France, Italie, République tchèque, Roumanie et Slovaquie. Quatre nouvelles filiales sont en projet de certification pour 2012.

L'autodiagnostic des sites

L'autodiagnostic est prévu par les plans d'action de l'engagement n° 15 de l'Accord cadre mondial. L'exercice a été réalisé par l'ensemble des sites des filiales GEFCO, à l'exception d'une partie de la France qui sera interrogée au tout début de l'année prochaine.

Les questions posées sont réparties selon les six thèmes suivants :

- Préservation du milieu naturel ;
- Consommation rationnelle des ressources naturelles ;

- Gestion des déchets ;
- Maîtrise des produits dangereux ;
- Situations d'urgence ;
- Réglementation environnementale.

Les résultats de cette initiative sont en cours d'analyse. Ils serviront de support aux actions qui seront mises en œuvre en 2012.

[Le guide des bonnes pratiques environnementales](#)

Ce guide, disponible sur l'intranet GEFCO, a été diffusé lors de la semaine du développement durable de mars 2011. Au Siège, il était accompagné d'une animation sous forme de quizz.

Ce document est à l'usage de tous les collaborateurs. Il décrit des éco-gestes simples, à la portée de chacun, pour adopter des comportements plus responsables dans notre vie de tous les jours, au bureau et hors du bureau.

Après une explication sur ce qu'est le CO₂, une présentation d'éco-gestes est proposée :

- Maîtriser la consommation d'eau ;
- Réduire la consommation énergétique ;
- Limiter les déchets ;
- Se déplacer autrement.

À ces éco-gestes s'ajoutent des informations générales pour chaque thème (« Le saviez-vous ? »), une présentation de l'engagement de GEFCO, des suggestions pour aller plus loin chez soi et des liens utiles.

Ce guide a été traduit en français, anglais, espagnol, portugais, allemand, tchèque, roumain, hongrois, russe et mandarin.

Il a été diffusé dans toutes les filiales du groupe.

[La modernisation de la flotte de véhicules routiers](#)

En 2011, en France, le parc de véhicules de service et de fonction (loués) a fait l'objet d'un plan d'action de réduction de ses émissions de CO₂, qui sont passées en moyenne de 143 grammes à 136 grammes au kilomètre, soit une baisse de 5,32%.

GEFCO a signé la Charte d'engagement volontaire de réduction des émissions de CO₂ de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie). Cela implique la réalisation d'un diagnostic et la mise en place d'un plan d'action autour quatre axes : les véhicules (entretien, rénovation du parc, etc.), le carburant (mesure de la consommation), les conducteurs (formation) et l'organisation des transports.

Après deux années, les résultats obtenus sont conformes à nos objectifs de réduction.

À fin 2011, la flotte propre de GEFCO comprend au total en France 441 camions, dont :

- 265 véhicules routiers (transport de marchandises diverses) ;
- 176 camions porte-voitures.

Composition de la flotte de véhicules routiers à fin 2011 :

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Euro 1	8%	5%	2%	1%	1%	1%	
Euro 2	28%	26%	20%	10%	5%	4%	
Euro 3	65%	69%	71%	72%	68%	64%	65%
Euro 4			7%	17%	26%	30%	35%

Composition de la flotte de porte-voitures à fin 2011 :

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Euro 1							
Euro 2	30%	21%	16%	14%			
Euro 3	70%	79%	84%	86%	88%	60%	40%
Euro 4					12%	7%	8%
Euro 5						32%	52%

Exemple d'action de renouvellement de la flotte de véhicules routiers :

La flotte est en cours de standardisation pour optimiser l'utilisation des matériels.

Systématiquement, pour les opérations de groupage, les semi-remorques fourgons sont équipés de double planchers pour augmenter leur capacité de chargement. La hauteur de ces camions a été relevée.

Enfin, une réduction de trois à deux essieux des semi-remorques a permis de les alléger, donc de réduire leur consommation de carburants et de pneumatiques.