



## Pacte Mondial Communication sur le Progrès 2010

### 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 2010 et pour 2011, GEFCO renouvelle son engagement de respecter et de promouvoir les Principes du Pacte Mondial.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Yves FARGUES", written in a cursive style.

**Yves FARGUES,**  
Président – Directeur Général

## II- Les démarches entreprises par le Groupe en 2010

Les démarches citées dans ce document ne sont pas le reflet de l'ensemble des actions menées, 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 et avec l'appui :

### d'une équipe Développement Durable renforcée

L'équipe développement durable, rattachée à la Direction de la Qualité et du Développement Durable, s'est enrichie de deux nouvelles compétences. La première s'occupe des questions environnementales, la deuxième, afin de lutter contre le changement climatique, est chargée de la problématique des gaz à effet de serre.

La mission de cette équipe est de concevoir, de proposer et d'animer la politique de Développement Durable qui découle de la stratégie du Groupe afin de répondre, voire d'anticiper les exigences de ses parties prenantes internes et externes.

### d'une équipe Relations Sociales et Prévention

Rattachée à la Direction des Ressources Humaines, de la Communication et de l'Organisation, elle 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, qui inclut les **engagements sociaux du Global Compact**

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), l'accord cadre mondial sur la responsabilité sociale a été déployé en 2007 chez GEFCO dans 19 filiales : Allemagne, Argentine, Autriche, Benelux (déploiement dans chacun des pays : Belgique et Pays-Bas), Brésil, Espagne, France, Hongrie, Italie, Maroc, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Russie, Slovaquie, Suisse, Turquie, Royaume-Uni.

En 2010, il l'est désormais dans 20 filiales (GEFCO Ukraine en 2009) et 2 Joint Venture : la JV Russie ALGAÏ, créée en mai 2008 entre GEFCO Russie et TC Axis (société de transport de véhicules parmi les plus importantes en Russie) et en 2010, GEFCO Tunisie.

Entre 2007 et 2009, 246 actions déterminées par les filiales devaient être menées, 92 % d'entre elles ont été réalisées. En 2010, 69 nouvelles actions ont été programmées et sont en cours de réalisation.

### **1. Les droits de l'homme**

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

La mise en place de règlements intérieurs, selon un standard défini par le Groupe, dans les filiales où GEFCO est implanté réaffirme les principes de condamnation des actes de harcèlement de toute sorte, les mauvais comportements portant atteinte à l'intégrité des salariés. Parmi les plus récents règlements intérieurs mis en place, on peut citer l'Ukraine, les Pays Baltes et la Tunisie.

Par ailleurs, les salariés ont vu se renforcer les dispositifs d'alerte pour leur permettre de dénoncer des pratiques de harcèlement ou tout autre forme de procédé qu'ils jugent attentatoires aux droits



humains : en Allemagne, en Russie, en Espagne, en Argentine, en Ukraine et au Maroc en 2010. Des dispositifs téléphoniques ont été mis en place au Royaume-Uni, en France (Psyca).

## 2. Les normes du travail

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

### Le dialogue social

En 2010, sur 22 filiales engagées dans l'accord cadre mondial sur la responsabilité sociale, 7 ne disposent pas encore de représentation du personnel ou d'organisations syndicales. Ainsi, pour la première fois, en Tunisie, des élections professionnelles ont été organisées et ont abouti, en avril 2010, à la création d'une commission consultative d'entreprise et d'un comité santé et sécurité au travail dont les membres ont été élus pour trois ans.

En Pologne, pour la première fois également, en avril 2010, les agences de GEFCO Pologne ont procédé à l'élection de représentants des salariés pour les questions d'hygiène et sécurité au travail qui se réunissent tous les trimestres pour aborder les points mentionnés.

Après avoir procédé à l'élection de délégués du personnel sur les sites de Tanger, Casablanca et Tit-Mellil puis mis en place des comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail en 2009, GEFCO Maroc a complété son dispositif en mettant en place un comité d'entreprise en 2010.

### Diversité et égalité des chances : le handicap

En juin 2008, GEFCO France a conclu, avec ses partenaires sociaux, **un accord sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**. Ce dispositif ambitieux, applicable pour une durée de trois ans (du 1 janvier 2008 au 31 décembre 2010), s'inscrit dans le cadre du déploiement de l'accord cadre mondial sur la responsabilité sociale.

Les négociations avec les organisations syndicales pour organiser la poursuite de l'accord sont prévues en décembre 2010 pour une nouvelle période de trois ans.

Déployé autour de trois enjeux – social, économique et sociétal – il participe directement à l'amélioration des conditions de travail, à la prévention du handicap, au maintien du taux d'emploi des personnes handicapées et à la mobilisation de tous les salariés de l'entreprise

L'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés vise à :

- Sensibiliser en interne tous les salariés

Ces actions de sensibilisation sont indispensables à la réussite d'une politique dynamique d'emploi des travailleurs handicapés. Elles permettent de combattre les a priori et de préparer au mieux l'insertion des individus dans leur milieu professionnel.

- Recruter des salariés handicapés sur tous les types d'emplois existant dans l'entreprise
- GEFCO s'engage à embaucher au moins 35 travailleurs handicapés d'ici décembre 2010, en privilégiant le recrutement en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), et en ayant recours aux

contrat en alternance. Pour faciliter leur intégration, les futurs collaborateurs handicapés pourront être accompagnés par un tuteur dès leur prise de fonction.

▪ Anticiper les éventuelles situations d'inaptitude afin de favoriser le maintien dans l'emploi  
En partenariat avec les médecins du travail, GEFCO s'engage à examiner toutes les mesures lui permettant ainsi qu'à ses salariés handicapés de collaborer dans les meilleures conditions. Par exemple, grâce à l'aménagement du poste ou du temps de travail GEFCO veille à ce que le poste soit adapté, dans la mesure du possible, aux contraintes médicales du salarié et à l'évolution éventuelle de son handicap.

Grâce au Programme « **Différents, Ensemble** » des actions de sensibilisation et de communication ont été menées, avec la :

- remise et l'utilisation d'affiches ;
- création de plaquettes, destinées aux salariés du groupe et aux futurs embauchés lors des entretiens de recrutement ;
- publication d'articles dans le magazine du Groupe ;
- organisation de petits-déjeuners de sensibilisation au Siège Social ;
  
- création et développement d'un portail handicap dans l'Intranet GEFCO France ;
- participation aux forums de l'emploi ;
- réalisation d'entretiens avec les directeurs d'agence et les médecins du travail.

Des journées de mise en situation ont été organisées. Dans ce cadre, des expériences sensorielles ont été proposées, telles que la reconnaissance d'odeurs, la mise en situation en fauteuil roulant, l'initiation à la langue des signes et l'organisation d'une partie de football les yeux bandés.

Les fiches de poste des personnes concernées ont été modifiées pour intégrer un descriptif des contraintes rencontrées par type de tâches accompagné des commentaires de la médecine du travail.

Des diagnostics ergonomiques ont également été réalisés et ont fait l'objet d'aménagements des postes de travail.

En Allemagne, la vérification des normes de sécurité et des conditions de travail pour les handicapés par la mise en place d'une grille d'évaluation et le cas échéant, d'actions de correction est au cœur d'une des actions prioritaires au titre de l'accord cadre mondial sur la responsabilité sociale. En octobre 2009, une première réunion sur le thème du « Handicap » a eu lieu au Siège de GEFCO Allemagne réunissant les salariés handicapés, les représentants de l'administration en charge des questions relatives au handicap dans l'entreprise et le représentant des salariés handicapés au sein de GEFCO Allemagne. Un nouvel élu en charge de représenter les salariés handicapés en 2010 va poursuivre cette action.

D'autres pays, peu à peu, embauchent des personnes handicapées : l'Ukraine, la Turquie et l'Italie. En 2010, GEFCO Argentine a pris des contacts avec un organisme spécialisé sur le travail des handicapés pour mettre en place un programme de sensibilisation des managers à l'intégration de personnes handicapées dans l'entreprise.



### **3. La lutte contre la corruption**

Le Groupe GEFCO dispose d'un ensemble de processus, de règles influant la manière dont l'entreprise est dirigée, administrée et contrôlée. La gouvernance d'entreprise se décline au travers des thèmes sur des règles de management, des délégations de signature et d'engagement, de contrôle interne rappelant que toute activité ou fonction publique exercée par un collaborateur en dehors de ses rapports de travail avec le Groupe GEFCO nécessite une autorisation expresse de l'entreprise s'il existe un conflit d'intérêt potentiel ou si le travail du collaborateur risque de s'en ressentir.

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 de bienfaisance choisies par le Groupe.

### **4. La protection de l'environnement**

Le 20 mai dernier un nouvel accord cadre mondial crée un nouvel engagement relatif à la protection de l'environnement.

Le respect des ressources naturelles par la maîtrise de leur consommation ; la lutte contre le changement climatique et la réduction des impacts sur le milieu naturel et les tiers, la prise de conscience et la compétence des salariés vis-à-vis des enjeux environnementaux en sont les quatre enjeux.

Les actions déclinées par GEFCO sont regroupées autour de trois grandes thématiques : la gestion de la flotte de véhicules routiers, le renforcement d'une offre de prestations multimodales et la gestion responsable des bâtiments.

#### **Renouvellement de la flotte de véhicules routiers**

Les véhicules de service et de fonction ne sont pas inclus dans ce paragraphe. Ils feront l'objet d'un plan d'action de réduction de leurs émissions de CO2 en 2011.

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). Ceci 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.

#### **Résultats attendus à la signature de la Charte :**

Les actions principales de réduction à horizon de trois ans sélectionnés par l'équipe du projet sont :

- La modernisation de la flotte grâce à la sortie progressive des camions ancienne génération et à l'acquisition des camions nouvelle génération ;
- Le bridage d'une centaine de moteurs (porte-voitures) pour réduire la vitesse maximale des véhicules à 85km/h ;
- Le suivi de la consommation du carburant ;

- Et surtout (90% des gains), formation de l'ensemble des conducteurs à l'éco-conduite, ce qui implique la formation de près de 300 conducteurs.

Selon les estimations de l'ADEME, les actions GEFCO sélectionnées, permettraient une réduction potentielle de 4% des émissions de CO2, soit près de 650 000 litres de carburant.

A fin 2010, la flotte propre de GEFCO comprend au total en France 492 camions, dont :

- 304 véhicules routiers (transport de marchandises diverses) ;
- 188 camions porte-voitures.

Composition de la flotte de véhicules routiers à fin 2010 :

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

Composition de la flotte de porte-voitures à fin 2010 :

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

#### Exemple d'action de renouvellement de la flotte de véhicules porte-voitures :

Onze nouveaux véhicules ont été livrés à Sochaux le 16 novembre 2010. Cinquante autres ensembles routiers seront livrés dans l'Hexagone d'ici le 20 décembre 2010. Et 30 autres porte-voitures arriveront dans le réseau de distribution de véhicules de GEFCO avant la fin avril 2011.

Aux normes d'émission Euro 5, ces camions comportent des plateaux de chargement entièrement amovibles. Ils sont dotés d'une suspension pneumatique intégrale, de freins à disques, et d'un ralentisseur hydraulique (l'ancien système était électrique).



### Actions réalisées pour les activités transport du Groupe

Logisticien au service de l'industrie, GEFCO conçoit et met en œuvre de nouvelles solutions logistiques pour répondre aux besoins de ses clients.

Ainsi, GEFCO propose déjà depuis près de trente ans, un transport combiné route-mer-route entre Vigo (Espagne) et Saint-Nazaire ainsi qu'une offre route-mer-fleuve-route pour les transports en Chine jusqu'à Wuhan ou encore une solution route-fer-route pour les flux d'approvisionnement usine entre Paris et Madrid.

En mars 2010, GEFCO, a lancé un flux ferroviaire de transport de pièces automobiles SKD (Semi Knocked Down) entre Vesoul, en France et Kaluga, en Russie. Ce transport multimodal, qui s'inscrit dans la politique de développement durable mise en place par GEFCO est l'un des plus ambitieux d'Europe en termes de volumes transportés.

Le premier train complet de pièces automobiles, à destination de l'usine PSA Peugeot Citroën et Mitsubishi est arrivé le 10 mars 2010 à Kaluga, en Russie après un parcours de 3.000 kilomètres en cinq jours.

Remplaçant l'équivalent de 36 camions par jour au départ et raccourcissant les délais d'acheminement de 8 à 5 jours, ce flux quotidien contribue à une diminution significative d'émissions en CO2. Un tel choix préserve la route, en permanence, de 576 camions en transit entre la France et la Russie.

### Actions engagées sur les sites du Groupe GEFCO

Ces actions couvrent l'ensemble des sites tertiaires et opérationnels du Groupe

Trois grands objectifs ont été identifiés :

- Le respect des ressources naturelles par la maîtrise de leur consommation
- La lutte contre le changement climatique et la réduction des impacts sur le milieu naturel et les tiers
- Le management de l'environnement conduisant à une certification ISO 14001 progressive

Dans le cadre de la loi sur les Nouvelles Régulations Economiques (NRE), des indicateurs de consommations d'eau, d'énergies et de production de déchets existent d'ores et déjà.

2011 sera l'année de la mise en place d'objectifs de limitation de l'empreinte environnementale de GEFCO, associés à des indicateurs de performance.

La France et cinq filiales (Allemagne, Italie, Slovaquie, République Tchèque et Roumanie) sont déjà entrées dans une démarche de certification ISO 14001. Quatre autres filiales devraient suivre en 2011.

Chaque nouvelle ouverture de bâtiment logistique est une nouvelle occasion de mettre en œuvre la charte de Haute Qualité Environnementale (HQE), à l'élaboration de laquelle GEFCO a participé activement, sous l'égide de l'Association AFILOG.

Enfin, une boîte à outils de sensibilisation aux éco-gestes au bureau a été conçue. Elle sera déployée à l'ensemble des filiales du Groupe en 2011.