



COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2015



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact**.

We welcome feedback on its contents.

Renouvellement de l'engagement par la direction

« Membre du Global Compact depuis plus de 10 ans, le renouvellement de l'engagement en faveur du Pacte Mondial est un acte fort pour Andros & Cie.

Il ancre chaque année un peu plus le groupe dans l'action collective et volontaire en promulguant les 10 principes du Pacte.

C'est en nous attachant à préserver nos racines, nos hommes et nos savoir-faire, que nous assurerons le développement et la pérennité de notre entreprise. »

Frédéric GERVOSON

Président Directeur Général du Groupe Andros

Les 10 principes

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence; et
2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Normes du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;
5. L'abolition effective du travail des enfants; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence; et
2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Le Code du Travail dans son Article L4121-1 prévoit qu'il revient à l'employeur d'évaluer les risques (y compris psychosociaux) et de prendre des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces risques peuvent recouvrir différentes formes comme le stress, le harcèlement, l'épuisement professionnel et même la violence au travail.

Ils peuvent être la cause de plusieurs maux et pathologies comme des problèmes de sommeil, dépression, troubles musculo-squelettiques, maladies psychosomatiques....

Andros a instauré un climat de travail sain et entretient la communication à tous les niveaux de l'entreprise. Cela passe par les entretiens annuels d'évaluation, dont le taux de réalisation en 2015 est proche de 100% mais aussi par le déploiement de moyens d'écoute du personnel.

Tout d'abord, les différentes instances de représentants des salariés peuvent être sollicitées en fonction des besoins :

- ⇒ Le Comité d'Entreprise prend en compte l'intérêt des salariés dans les décisions relatives à la vie dans l'entreprise,
- ⇒ Les Délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur les revendications individuelles et collectives du personnel et notamment les questions relatives à la réglementation du travail,
- ⇒ Le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) veille à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail.

Sont également à disposition :

- ⇒ Une boîte aux lettres RH
- ⇒ Le Service Ressources Humaines
- ⇒ L'infirmierie

Mais aussi, la Plateforme Pros-consulte, spécialisée dans la gestion des risques psychosociaux, respectant l'anonymat des salariés a été mise en place.

Lors de son intégration, chaque salarié reçoit un livret d'accueil accompagné d'une plaquette d'information ainsi que les coordonnées de la plateforme Pros-Consulte. Il peut ainsi bénéficier gratuitement de l'écoute et des conseils de psychologues professionnels. Ce service peut être utilisé tant pour des cas d'ordre professionnels que personnels.

RAPIDITE

Il n'y a ni répondeur, ni prise de rendez-vous, ni attente. Vous êtes mis en relation avec le psy choisi en quelques secondes.

FIABILITE

Tous les psychologues de la plateforme sont diplômés, ils respectent le code de déontologie et sont soumis au secret professionnel.

Leur code ADELI, fourni par la DDASS, est consultable sur le site.

ANONYMAT

Les entretiens sont anonymes, ils ne sont ni écoutés, ni enregistrés. Votre numéro de téléphone n'est connu ni du psychologue, ni de l'équipe dirigeante Pros-Consulte.

ESPACE DE PAROLE

Cet espace de libre expression est aussi un lieu de liberté pour ceux qui n'osent pas prendre la parole au sein de l'entreprise.



Pros-Consulte est une société indépendante, spécialisée dans la gestion des risques psychosociaux. Elle travaille avec de grands groupes industriels, des structures publiques, des hôpitaux, des PME, des associations.

www.pros-consulte.com
UN ESPACE CONVIVAL

Dans la rubrique « ESPACE SALARIES » retrouvez:

- Le mode d'emploi du service
- Des témoignages de salariés
- Un forum dédié à vos problèmes au travail.

Une question ou un problème technique?
contact@pros-consulte.com

02 97 84 22 99

PROS-CONSULTE



Vous bénéficiez d'un numéro vert N° Vert Pros-Consulte

Vous pouvez appeler un psychologue quand vous le souhaitez. L'appel est anonyme et totalement gratuit depuis un poste fixe. La consultation est prise en charge par votre établissement.

www.pros-consulte.com

Pour parler, pour être entendu, soutenu ou conseillé

24 heures sur 24 et 7 jours sur 7

les psychologues de la plateforme sont là pour vous

Prise en charge des troubles psychosociaux:

- Stress au travail
- Harcèlement
- Conflits
- Angoisse
- Manque de reconnaissance
- Démotivation
- Isolement
- Epuisement professionnel
- Problèmes personnels touchant la sphère professionnelle...

Vous bénéficiez toujours d'un accueil chaleureux et bienveillant.

Il s'agit d'une prise en charge ponctuelle ou sur quelques consultations et non d'une thérapie par téléphone.

Un psychologue au bout du fil en quelques secondes

SI JE SUIS DEVANT UN ORDINATEUR



Je choisis un psychologue disponible sur le site www.pros-consulte.com



Sur mon téléphone...



Je compose le numéro vert



L'accueil vocal me demande les 4 chiffres du code du psychologue choisi. Je suis aussitôt mis en relation avec lui

SI JE N'AI PAS D'ORDINATEUR



Je compose le numéro vert indiqué sur ma carte, l'accueil vocal me demande d'appuyer sur la touche * pour être mis en relation avec un psychologue disponible.

Normes du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;
5. L'abolition effective du travail des enfants; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'article L4121 du Code du travail invite les employeurs à :

- ✓ Evaluer les risques pour la santé et sécurité des travailleurs
- ✓ Adapter le travail à l'homme (conception des postes, choix des équipements de travail et production)
- ✓ Intégrer ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Nos directeurs d'usine ont suivi une formation à la conduite du CHSCT, intégrant de fait les risques liés à la santé et sécurité des salariés au travail.

Nous prenons pour exemple un de nos sites, Gerson, qui a mis en place des actions significatives en 2015 pour diminuer son taux de fréquence d'accident du travail.

Ger'son est une usine de production de confiserie appartenant au groupe Andros depuis 1982. Comme tous les sites industriels, il comporte de nombreux dangers liés :

- à l'utilisation importante d'énergies (vapeur, électricité,...), de produits chimiques,
- au fait de travailler sur plusieurs niveaux (à l'aide passerelles, d'escabeaux,...),
- aux nombreuses interfaces Hommes/ Machines.

Depuis quelques années, le site connaît une forte évolution industrielle, avec l'installation de nouvelles lignes de production et de conditionnement, accompagnée d'une croissance de son effectif. Pour pérenniser ce développement, la direction a décidé de mettre en œuvre des méthodes de prévention des risques.

Pour travailler l'accidentologie en profondeur, le site a avancé en 3 phases :

1) **Analyse et prévention des risques:**

- a. Protection du matériel et définition de méthodes de production
- b. Etude d'impact du développement de nouveaux produits
- c. Accueil des nouveaux collaborateurs (formation, instructions sur poste de travail)

2) **Suivi:**

Des audits d'application ont été mis en place, en aide au rôle du manager de terrain, afin de s'assurer que les méthodes soient correctement appliquées et que le matériel soit correctement utilisé.

3) Conclusion et actions correctives

La prévention et les audits de suivis ont permis d'agir sur l'accidentologie. Afin de faire prendre conscience de l'importance de ces règles, la direction a souhaité l'implication dans cette démarche de tous ses salariés à tous les niveaux de la hiérarchie.

La mobilisation des ressources s'est donc effectuée en premier lieu par la Direction et l'encadrement en déployant une démarche de management par des Visites Préventives de Sécurité (VPS).

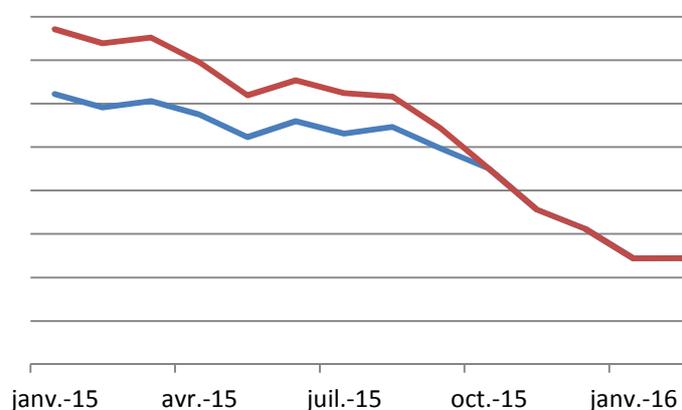
Les visites ont pour but d'éliminer les actes et conditions dangereuses, mais également de relever les points positifs. Chaque salarié doit être visité 2 fois par an. En 2015, 237 visites préventives ont été réalisées.

Les objectifs définis par la Direction ont été atteints !

- ✓ Les collaborateurs ont adhéré à cette démarche. Leur retour d'expérience a permis de capitaliser sur les actions de prévention,
- ✓ L'encadrement a pleinement intégré ses collaborateurs dans ce dispositif en favorisant le dialogue et la recherche de solution,
- ✓ Ce « management participatif » a également eu des répercussions positives sur d'autres domaines, notamment sur la maîtrise des consommations et la qualité des produits.

« Cette démarche dans son ensemble avait pour objectif premier d'avoir moins de collaborateurs qui se blessent au travail. Elle a non seulement permis d'aboutir à ce résultat, mais elle a également inculqué un mode de management dans lequel chaque individu fait partie de la solution, avec des effets positifs sur tous les enjeux importants pour l'entreprise. »

Vincent Benezit
Directeur Usine Gerson



Janvier 2015 : Initialisation des VPS
Réalisation de 237 visites préventives sur l'année

----- Taux de fréquence 1 (accidents du travail avec arrêt de travail)
----- Taux de fréquence 2 (accidents du travail avec et sans arrêt de travail)

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Andros a voulu mettre l'accent sur sa démarche développement durable et intégrer sa performance énergétique à son système de management. Pour ce faire, la Direction a imposé la mise en place de la certification ISO 50001 fin 2015.

Cette directive apparait comme objectif incontournable dans notre politique d'entreprise. Fin 2015, l'entreprise a obtenu la certification d'une partie de ses sites à l'ISO 50001.

Cette démarche nécessite la poursuite d'objectifs tels que :

- Promouvoir les meilleures pratiques de management de l'énergie, adapter les moyens, renforcer les bons comportements.
- Evaluer et privilégier la mise en application de nouvelles technologies à haut rendement énergétique.

Pour les sites non certifiés des bilans énergétiques ont été mis en place pour uniformiser les économies d'énergies.

La réduction de nos consommations d'énergies implique la mise en place d'actions au niveau de la Direction de notre groupe mais également aux niveaux de chaque site :

- ✓ La Direction Technique : prend en compte l'efficacité énergétique dans le processus d'achat, définit les exigences techniques des projets liés à la performance énergétique, s'assure du suivi et de l'atteinte des objectifs,
- ✓ La Cellule Energie : définit et suit les indicateurs de performances énergétiques, assure un suivi des plans d'actions,
- ✓ La Direction Assurance Qualité : met en œuvre des procédures, homogénéise les systèmes de management des différents sites, participe à l'élaboration du programme de sensibilisation et de communication,
- ✓ La Direction d'usine : déploie le système de management de l'énergie, est garante du pilotage des unités de production, sensibilise ses équipes et communique sur la performance énergétique du site.

Ainsi, de nombreux investissements ont été réalisés, certains directement liés à la réglementation sur le fluide frigorigène R22, d'autres (40%) dédiés à l'amélioration de nos performances énergétiques, notamment l'isolation sur réseau de fluides caloporteurs et les systèmes de récupération de chaleur.

Pour une partie de nos sites, nous avons d'ores et déjà pu constater des baisses de consommation d'énergie grâce à ces actions.

Outre les investissements réalisés sur les différents sites de production, tous les salariés en usine comme en administratif ont également été sensibilisés au travers d'un mémo remis à chacun sur les bonnes pratiques du quotidien à adopter sur le lieu de travail :



MEMO

BONNES PRATIQUES ENERGETIQUES

L'entreprise ANDROS SNC est dans une démarche d'amélioration de sa performance énergétique. Quelques petits gestes simples peuvent contribuer à la diminution de la consommation énergétique notamment :

ELECTRICITE :

- Pensez à éteindre les lumières lorsque vous sortez d'une pièce (bureau, couloir, salle de réunion, toilette..).
- Evitez d'utiliser l'éclairage général. Privilégier la lumière naturelle.

EQUIPEMENTS :

- A la fin de votre journée de travail, éteindre complètement votre ordinateur en quittant le bureau. Ne pas laisser en veille votre écran.
- En cas d'utilisation non permanente, programmer des veilles automatiques de vos équipements (ordinateurs, imprimantes).
- Débranchez vos chargeurs de téléphone mobile.

CHAUFFAGE/CLIMATISATION :

- Evitez de trop chauffer les pièces.
- Orientez les stores autant en hiver qu'en été, afin de préserver la chaleur ou la fraîcheur des locaux.
- La climatisation ne doit être mise en fonction qu'en raison de très fortes chaleurs. Eteignez- la à la fin de votre journée de travail.

Soyez vigilants et signalez les dysfonctionnements pour qu'ils soient rapidement corrigés à l'adresse suivante : BPenergetiques@andros.fr

Création : 28/05/2015 Date de mise à jour : / DR-BPEnergie01

Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Dans le but de renforcer notre action sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement et la corruption, nous avons décidé d'ajouter une notion sur notre code de bonne conduite des affaires. En effet, nous souhaitons que tout salarié puisse dénoncer les pratiques douteuses, y compris de manière anonyme, avec une garantie de non représailles. Ainsi, une personne de « confiance » est nommée sur chacun de nos sites afin de recueillir ces griefs.

Le grief est une injustice perçue, qu'elle soit basée sur la loi, sur un contrat, sur des promesses implicites ou explicites, sur des pratiques habituelles ou sur des notions générales d'équité. Il peut concerner le harcèlement, la discrimination, l'abus, la corruption et les conflits d'intérêts potentiels, les conditions de travail, les accidents ou des questions de sécurité.

Notre règlement intérieur couvre une partie de ce type de griefs, notamment le harcèlement moral et sexuel. Notre Code de Bonne conduite des affaires complète ainsi ce dispositif.

Comportement sur le lieu de travail

Intégrité

Andros s'attend à ce que tous ses salariés utilisent des méthodes de négociations équitables et honnêtes, et qu'ils évitent scrupuleusement toute pratique qui risque de nuire à la réputation d'intégrité et d'honnêteté de l'entreprise.

Toxicomanie et alcoolisme

Andros attend de son personnel qu'il prenne raisonnablement soin de sa santé et de son bien-être. Un milieu de travail sûr, productif et industriel suppose un environnement exempt des effets de consommation de drogues ou d'alcool. Les employés ont l'obligation de respecter leurs horaires de travail, et de se présenter en état de s'acquitter de leurs tâches.

Harcèlement et discriminations

Andros a pour politique d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination. Aucun écart ne sera toléré (cf respect des droits de l'homme). Chaque salarié doit traiter ses relations de travail de manière juste, digne et respectueuse.

Le salarié dispose sur son site, d'un référent, désigné pour recueillir tout signalement de pratiques douteuses sur le lieu de travail, y compris de manière anonyme.

Site :

Nom du référent / Statut / coordonnées :	Nom du Directeur de site :
Date et Signature :	Date et Signature :

ANDROS Code de bonne conduite des affaires – MAJ avril 2016

2

Les Ressources Humaines ont présenté et validé le document en CHSCT puis diffusé à l'ensemble des directeurs de site. Ce code de bonne conduite est affiché sur les différents supports de communication des sites et communiqué à chaque chef de service qui en informe ses équipes.

Tous les principes du Global Compact sont d'ailleurs repris dans les ambitions 2016 émises par notre Direction :

- ⇒ Respect de l'environnement
- ⇒ Normes de travail
- ⇒ Respect des droits de l'homme et lutte contre la corruption

AMBITION 2016 ANDROS SNC ANDRØS

Notre Ambition reste centrée sur la satisfaction de nos clients et consommateurs, dans le respect de la réglementation. Elle doit aussi prendre en compte les valeurs de l'entreprise. Ainsi, les axes sécurité du personnel et économie d'énergie ont été renforcés.

Nous sommes **ANDRØS**,
c'est pourquoi notre Ambition s'articule autour de ces 6 lettres pour mémoriser **6 axes de progrès individuels et collectifs**.

A ... comme Amélioration continue

- Réduire les taux de réclamations en portant nos efforts sur l'excellence de goût et la sécurité des aliments.
- Améliorer notre taux et notre qualité de service (en maintenant un faible taux de dégageant).
- Assurer la qualité des achats (fruits, matières premières et emballages) qui doivent être strictement conformes à nos besoins à un coût maîtrisé.

N ... comme Nouveautés

- Concevoir et industrialiser de nouveaux produits et procédés de fabrication répondant aux attentes de nos clients et consommateurs.
- Développer la valeur de nos marques et diversifier nos marchés et nos clients, en France et à l'International.

D ... comme Développement Durable

Andros est une société respectueuse de l'environnement.

- Intégrer l'énergie à notre système de management pour améliorer en permanence notre performance énergétique grâce :
 - à la mise en place d'une organisation adaptée et des moyens appropriés,
 - à la prise en compte de la performance énergétique dans l'achat de produits et de services et dans la conception des procédés.
- Réduire les consommations d'eau.
- Limiter la production des déchets et développer leur valorisation.

R ... comme Réactivité/Rentabilité

- Améliorer la productivité des usines en maîtrisant simultanément la qualité, les coûts et les délais.
- Réduire la non qualité et accélérer le traitement des dysfonctionnements.
- Améliorer notre capacité à résoudre les problèmes récurrents
- Maîtriser les investissements industriels et informatiques pour en tirer tous leurs bénéfices.
- Optimiser nos stocks de fruits, matières premières, emballages et produits finis.

Ø ... comme « Zéro » Accident et Maladie professionnelle

- Diviser par 2 les accidents du travail.
- Réaliser des évaluations régulières des risques pour la santé et sécurité du personnel et mettre en œuvre les plans d'actions nécessaires à leur réduction.
- Accompagner et impliquer notre personnel pour éliminer les situations et les comportements dangereux au travers du développement des Visites Préventives de Sécurité (VPS).
- Renforcer la prévention des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) par le développement de l'ergonomie des postes de travail.

S ... comme Système Social

- Développer par la formation professionnelle le niveau de compétences, l'efficacité, la polyvalence et la réactivité de nos collaborateurs.
- Favoriser la transmission des savoir-faire.
- Généraliser les entretiens annuels d'évaluation.
- Déployer des moyens d'écoute du personnel.
- Maintenir un bon climat de travail et une communication simple et régulière.

Nous nous engageons avec tous les membres du Comité de Direction, à déployer cette Ambition **ANDRØS** à tous les niveaux de l'entreprise et à la décliner dans chacune de nos usines. Nous comptons sur l'implication de tous pour atteindre ces objectifs. C'est ensemble que nous continuerons à progresser, pour être plus forts demain.

20 Mars 2016
Florian DELMAS