NOM DE L'ENTREPRISE

CITE MARINE
ZI DU PORZO
56700 KERVIGNAC

Daniel GALLOU, Président Directeur Général du groupe CITE MARINE renouvelle son engagement et son adhésion aux 10 principes fondamentaux du pacte mondial et à ce titre illustre les principes :

N° 6 : Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession

N° 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

N° 8 : Proposer des initiatives pour que soit mieux prise en compte la responsabilité environnementale

N° 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de techniques respectueuses de l'environnement.

Illustration du principe fondamental n°6 : Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de formation.

Cité Marine fait le constat d'une disparité profonde quant au niveau de formation de ses salariés. La conséquence directe en est principalement pour les moins formés :

- L'accroissement de la précarité de l'emploi,
- De grandes difficultés pour évoluer professionnellement.

Consciente de son rôle social, l'entreprise a décidé la mise en place d'un plan de formation volontariste sur 3 ans. Ce plan est destiné à permettre aux équipes sur le terrain de mieux intégrer la finalité de leurs tâches dans le processus de création de valeur. Ce faisant, nos collaborateurs devenus plus autonomes seront force de proposition pour le processus d'amélioration continue.

Plus conscients de l'importance de la mission opérationnelle de chacun, capables de prise de recul, nos collaborateurs pourront évoluer vers les postes de production plus qualifiés (conduite de machines, conduite de lignes, management d'équipes…) et ouvrira des perspectives aux moins formés qui aspirent à une évolution professionnelle.

Ce programme démarré en février 2011 a été baptisé « Ensemble Vers l'Autonomie ». Il se déroulera sur 3 ans et se traduira par la mise en place d' « Equipes de Production Autonomes ». La première équipe sera formée en septembre 2011 et opérationnelle en janvier 2012 sur le nouveau site de fabrication CM3 à Kervignac.

Dans le même temps, Cité Marine renforce son service de ressources humaines afin d'améliorer le processus de recrutement en Contrats à Durée Indéterminée : 1 poste a été créé au premier trimestre 2011. L'objectif est de réduire le taux de précarité d'au moins 50%, afin de pouvoir offrir de meilleures perspectives aux salariés tant au plan professionnel qu'au plan privé.

Parallèlement, le service RH travaille sur la mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences, intégrant le module de suivi de formation, afin de systématiser la démarche auprès de tous les salariés de Cité Marine.

Enfin, Cité Marine note que la crise mondiale engendre des situations personnelles parfois tendues sur le plan financier. Aussi, en partenariat avec les Comités d'Entreprises, un fonds social a été créé afin de permettre au service RH d'intervenir auprès des plus démunis, en toute discrétion et avec une aide globale sur la prise en compte de leur problématique (orientation vers les services sociaux publics, appui auprès d'organismes de crédit, attribution de concours temporaires limités.)

Illustration des principes fondamentaux n° 7-8-9

N° 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

N° 8 : Proposer des initiatives pour que soit mieux prise en compte la responsabilité environnementale

N° 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de techniques respectueuses de l'environnement

Entre 2010 et 2011 , la consommation moyenne d'eau de CM2 sur le site de la Prenessaye a diminué de 37,5% représentant une économie annuelle d'environ 10 000 m3 par an.

Afin d'atteindre cette diminution significative, une chasse au gaspillage a été menée, notamment concernant les réglages en eau sur les machines de sciage.

Les pratiques de nettoyage de l'environnement de travail ont également évolué pour privilégier l'utilisation de la raclette au détriment du jet d'eau.

Afin d'animer cette démarche, des sensibilisations ont été réalisées auprès des équipes de production, mais également auprès de la société prestataire de nettoyage. Un indicateur simple et clair de suivi de la consommation journalière d'eau est tenu à jour quotidiennement afin d'informer l'ensemble des collaborateurs des résultats en temps réel.