



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Communication sur le Progrès

Juillet 2010 à Juillet 2011



Roulements, Guidage
& Étanchéité

Transmission Mécanique

Transmission Électrique

Fluiditique

Maintenance Générale

BRAMMER 

L'engagement de la Direction Générale

Il y a un an, Brammer France a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies. Cette adhésion s'inscrit dans la continuité de la politique générale de Brammer et vise à marquer de façon encore plus visible notre engagement en faveur d'un développement harmonieux et durable de la société.

Aujourd'hui, je renouvelle le soutien de Brammer France aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, au droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Conscients de l'importance de notre participation dans ce partenariat mondial, nous nous engageons à continuer à faire progresser ces principes, tant au sein de notre société que dans notre sphère d'influence, et vous confirmons les avoir intégrés dans la stratégie de notre entreprise, sa culture et ses modes opératoires.

Au cours de l'année écoulée, nous avons mis en œuvre plusieurs d'actions portant sur les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Ces éléments ainsi que les axes de progrès identifiés sont développés dans notre première Communication sur le Progrès.



Philippe Hervieux
Directeur Général

A propos de Brammer France

Brammer France est un distributeur de fournitures industrielles destinées à la maintenance des chaînes cinématiques et fait partie du groupe Brammer, acteur majeur en Europe avec une présence dans 15 pays. Brammer offre une prestation globale en matière industrielle, du conseil à la livraison du produit final, en passant par la gestion et la maintenance.



Brammer France compte aujourd'hui 330 personnes et dispose d'un réseau de 34 agences réparties sur tout le territoire ainsi que d'un Centre Logistique situé à Nozay, d'une superficie de 4 000m² d'où partent quotidiennement plus d'un millier de colis. Un million de produits sont référencés et près de 75 000 sont stockés et disponibles 24h/24 pour répondre aux besoins des clients.

Groupe de pilotage du projet Pacte Mondial

Un groupe de travail et de réflexion a été constitué à la suite de notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies. Composé à ce jour de 6 personnes, il est ouvert à tous les salariés sur la base du volontariat.

Ce groupe se réunit tous les trimestres et a pour mission :

- d'identifier les objectifs prioritaires pour les périodes en cours et à venir,
- de mettre en œuvre les actions identifiées et de suivre leur avancement,
- de communiquer sur le sujet vers les collaborateurs.

Les dix principes du Pacte Mondial

Droits de l'homme

- 1 | Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans notre sphère d'influence.
- 2 | Veiller à ce que nos propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Normes du travail

- 3 | Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.
- 4 | Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- 5 | Abolir effectivement le travail des enfants.
- 6 | Eliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

- 7 | Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- 8 | Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- 9 | Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

- 10 | Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Conditions de travail

- 3 | Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.
- 4 | Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- 5 | Abolir effectivement le travail des enfants.
- 6 | Eliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Etant une société de droit français, nous respectons l'ensemble des obligations légales en matière de droit du travail. Notre Service des Ressources Humaines a la charge d'appliquer cette réglementation et de développer et faire vivre au quotidien les structures et actions nécessaires dans les domaines de la santé et sécurité des salariés, de la formation, de la suppression de tout acte discriminatoire, du fonctionnement des différentes instances représentatives.

Nos collaborateurs constituent le cœur de notre activité, sans lesquels notre société ne peut pas fonctionner et progresser. Il est de notre responsabilité d'aller au-delà des obligations légales en proposant des actions visant à améliorer en permanence l'environnement et les conditions de travail tout en encourageant le développement personnel.

Sur la période écoulée, nous avons travaillé sur les sujets suivants.

Non discrimination à l'embauche, la promotion et la formation

En vue de promouvoir et responsabiliser les managers de l'entreprise, nous avons rédigé une charte du manager relative à la « Non discrimination à l'embauche, la promotion et la formation ». La finalité de ce document est que chaque manager, dans le cadre de ses décisions de recrutement, promotion et formation, prenne en compte uniquement les compétences professionnelles de ses collaborateurs ou des candidats, ceci dans le respect du bon fonctionnement de l'entreprise.

Cette charte vient d'être diffusée à chaque manager ou salarié en situation de recrutement, de proposition de promotion et de formation. Chaque destinataire, en signant la charte, s'engage à respecter et à faire respecter les principes contenus dans celle-ci.

L'objectif est d'obtenir le retour de la charte signée pour la mi juillet par l'ensemble des collaborateurs concernés.



Projet 2011/2012

Une nouvelle campagne de sensibilisation sur le thème de la non discrimination sera initiée.

Formation

Nous disposons d'une structure de formation interne à Brammer France qui conçoit et effectue des formations commerciales et de management adaptées aux besoins de nos collaborateurs. A ce jour, nous proposons un catalogue comportant 25 formations permanentes.

Notre budget formation pour l'année 2011 s'élève à 2% de la masse salariale, soit un investissement supérieur aux 1,6% imposés par la législation.

1 300 jours de formation sont prévus pour l'année 2011 et à fin mai 51% des journées de formations ont été réalisées.

Projet 2011/2012

Le Groupe Brammer travaille actuellement sur la mise en place d'un Learning Management System, appelé projet LMS, qui permettra à chacun dans l'entreprise d'avoir un rôle actif dans la gestion de la formation. Ce système sera déployé d'ici la fin de l'année 2011 dans chaque pays du groupe dont la France.



Grâce au système LMS, chaque salarié aura connaissance de toutes les actions de formation mises en place par l'entreprise, pourra s'inscrire aux formations qui l'intéressent et donner son point de vue sur les formations suivies par l'intermédiaire d'évaluations en ligne et d'un forum de discussion.

Ce système permettra d'accroître la motivation des salariés qui deviennent ainsi acteur de leur formation, de l'évolution de leurs connaissances et par là-même de leur carrière. Le LMS facilitera la communication vers tous les salariés au travers d'un site intranet entièrement dédié à la gestion de la formation.

Intégration des nouveaux arrivants

En 2011, Brammer France lance son premier circuit d'intégration des nouveaux entrants. Ce parcours s'inscrit dans une logique d'intégration, de motivation et de partage des valeurs fondamentales de l'entreprise. Il est destiné à tous les salariés nouvellement embauchés dans la société et leur donne la possibilité de se familiariser avec les différentes entités de l'entreprise, notamment les Services Centraux et le Centre Logistique. Ce parcours est adapté dans sa durée et dans son contenu selon les postes occupés par les nouveaux collaborateurs.

➡ A ce jour, environ 20 salariés sont inscrits dans ce processus.

Parallèlement à la mise en place du circuit d'intégration, nous sommes en train de réviser entièrement notre livret d'accueil, le 1er livret ayant été créé en 2002. La nouvelle version, plus moderne, s'inscrit dans la même logique d'intégration et de partage des valeurs de l'entreprise. Le livret est remis au salarié dès son arrivée et lui sert de premier repère dans la société par la présentation des principaux acteurs, de la stratégie et des actions de l'entreprise ainsi que des règles à respecter.

Recrutement

Depuis le début de l'année, nous avons mis en place un circuit de recrutement formalisé en vue de gérer de manière efficace les recrutements. Ce circuit intègre la demande de recrutement, la passation des annonces ou autres supports au recrutement, la réalisation des entretiens de recrutement et le choix final du candidat.

Chaque étape comporte des supports que tout collaborateur en situation doit utiliser afin d'assurer à la fois une uniformité dans les méthodes de recrutement ainsi que des recrutements de qualité en adéquation avec nos recherches et en conformité avec les principes énoncés dans la charte du manager relative à la non discrimination.

Environnement

- 7 | Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- 8 | Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- 9 | Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Soucieux de l'impact de nos activités sur l'environnement et de notre responsabilité quant à sa protection, nous avons engagé une démarche de certification environnementale ISO 14001 par étapes pour notre site de Nozay où est localisé notre Centre Logistique. Afin d'élargir cette approche à l'ensemble de la société et d'impliquer tous nos collaborateurs, nous avons ajouté dans notre politique environnementale des objectifs plus généraux couvrant l'ensemble des sites Brammer France.

Certification ISO 14001 par étapes

Nous avons opté pour une certification par étapes, étalée sur 3 niveaux et dans le temps, car elle répond mieux aux enjeux actuels de notre société et nous permet de conduire progressivement ce projet important. Nous avons limité dans un 1er temps notre certification à notre Centre Logistique en région parisienne comme il s'agit du site dont les activités de réception, stockage et expédition ont un impact plus marquant sur l'environnement.

Avec le support de la Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Essonne, nous avons recensé nos pratiques et résultats existants dans ce domaine, identifié la réglementation applicable à notre société, établi un premier état de nos impacts environnementaux et défini notre plan d'actions prioritaires.

Nous avons passé le 1er niveau début juin 2011 et avons reçu l'avis favorable de notre organisme certificateur.



Projet 2011/2012

Les étapes suivantes consistent à obtenir le niveau 2 en 2012 et le niveau 3, soit la certification 14001 globale, en 2013.

Gestion des déchets sur notre site de Nozay

Actuellement au niveau de notre Centre Logistique, les déchets DIB (déchets industriels banals) ainsi que les papiers, cartons d'emballage sont mélangés. Ils font l'objet d'une valorisation énergétique par notre prestataire de collecte et de traitement des déchets.

Au niveau du colisage de nos produits, nous utilisons exclusivement du papier kraft froissé et avons supprimé les chips en polystyrène.

En 2011, nous avons décidé de revoir le système de tri actuel afin d'optimiser la valorisation de nos déchets :

-les cartons et papier d'emballage résultant des activités de réception et d'expédition de marchandises ainsi que les plastiques représentent une partie significative de notre volumétrie de déchets, environ 70%. Ils seront désormais triés séparément pour être rachetés par notre prestataire et donner lieu à une valorisation matière permettant leur réutilisation après traitement.

- les DIB quant à eux continueront à être valorisés énergétiquement.

Les palettes bois sont déjà récupérées séparément et réutilisées au niveau de chaufferies ou chez des fabricants de panneaux à particules.

En parallèle, au niveau des bureaux, les collaborateurs seront amenés à séparer les déchets papier des déchets DIB.

Nous sommes en phase de déploiement de ce tri et le démarrage est planifié au 1er septembre prochain.

Suivi déchets Nozay (en tonnes)		
	2010	2011 fin mai
DIB	50	18
Carton/Papier		
Bois	22	7
Objectif <i>Transférer 70% des déchets DIB actuels en déchets carton/papier</i>		

Projet 2011/2012



- Suivre l'objectif chiffré défini ci-dessus
 - Etendre le tri des déchets papier et DIB à toutes les entités de l'entreprise
-

Emissions CO2 de notre parc automobile

Pour 2011, nous avons décidé de procéder à un état des lieux de l'empreinte carbone de l'ensemble de notre flotte automobile (véhicules utilitaires et de tourisme) afin d'identifier les leviers d'action à notre disposition pour réduire son niveau d'émissions de CO2.

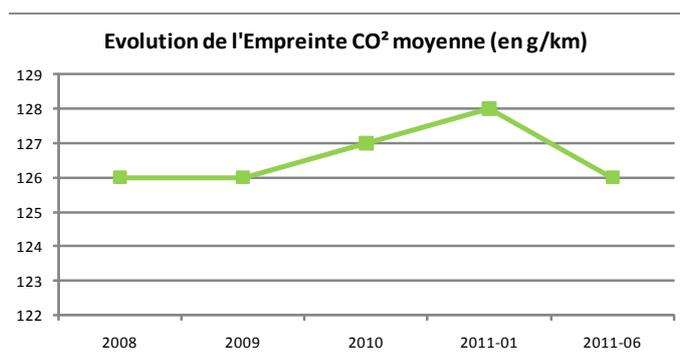
Avec le concours de notre loueur longue durée, GE Fleet Services, nous avons calculé en janvier notre empreinte environnementale pour évaluer le niveau de CO2 moyen en g/km de notre flotte selon l'utilisation réelle des véhicules du parc.

D'après cette méthode, notre empreinte de CO2 moyenne se situait en janvier à 128 g/km ce qui correspond à une catégorie C selon la grille de classification énergétique en vigueur dans le monde de l'automobile. La même empreinte a été recalculée à mi juin et nous avons pu constater que notre empreinte CO2 moyenne avait diminué à 126 g/km, après une légère hausse en 2010 et début 2011. Cette baisse est principalement liée au renouvellement de véhicules par des modèles moins polluants.

	Nbre de contrats	Total kms annuels parcourus en milliers	Kms moyen par Vh	Emission CO ₂ annuelle en tonnes	Emission CO ₂ moy. / Vh en tonnes	Empreinte CO ₂ moyenne en g/km	Catégorie
janv-11	129	4 561	35 357	582	4,5	128	C
juin-11	132	4 643	35 173	587	4,4	126	C

A	< ou = 100 g/km*
B	101 à 120 g/km
C	121 à 140 g/km
D	141 à 160 g/km
E	161 à 200 g/km
F	201 à 250 g/km
G	> ou = 251 g/km

* quantité de CO₂



Notre parc étant composé quasi exclusivement de véhicules Citroën, nous avons mené dans une 2e phase une réflexion sur l'impact de cette marque sur notre empreinte CO2. Un comparatif par type de véhicules montre que les différents modèles proposés par les constructeurs français sont très proches en termes d'émission de CO2 et que, par conséquent, un changement de marque n'aurait qu'un impact limité sur les émissions de CO2 de notre parc.



Projet 2012

Nous prévoyons d'organiser des formations à l'Ecoconduite et de renouveler régulièrement notre parc automobile afin de bénéficier des derniers modèles moins générateurs de CO2.

Promotion des écogestes auprès de nos collaborateurs

Nous menons des actions de sensibilisation, auprès des salariés, à des gestes de bon sens à appliquer dans leur quotidien afin de respecter l'environnement et de participer à la préservation des ressources. Cela se concrétise par la diffusion d'un feuillet appelé EcoGeste ou EcoConduite.

Un 1er EcoGeste, portant sur des règles de base, a été distribué en avril 2011, suivi fin mai d'un feuillet EcoConduite, plus orienté sur la bonne conduite d'un véhicule en vue de limiter la consommation de carburant et les émissions de CO₂.

Ces deux documents sont joints en annexe de notre COP.



Projet 2011/2012

Poursuite de notre objectif de diffuser 3 feuillets Eco par an.

Consommation de papier

La réduction de notre consommation de papier constitue l'un des axes de notre politique environnementale. Deux chantiers sont en cours sur ce sujet.

- le développement de la dématérialisation des factures avec certains de nos clients. Début 2011, nous avons basculé en dématérialisation factures pour deux de nos clients majeurs. Cette opération nous permet d'éviter l'édition papier d'environ 20 000 factures. Ce projet s'étale dans le temps comme il est lié aux capacités techniques de nos clients.

- la révision complète de notre politique d'impression avec un changement de prestataire et de l'ensemble du matériel sur le 2e semestre 2011.



Projet 2011/2012

Continuation de ces deux chantiers et mise en place d'un suivi chiffré de la consommation de papier.

Lutte contre la corruption

- 10 | Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

L'ensemble des contrats de travail conclus depuis 2003 comportent la clause suivante stipulant que :

« pendant la durée de ses fonctions, le collaborateur s'interdit de recevoir directement ou indirectement, pour son compte personnel, de toute personne, organisme ou société ayant des relations d'affaires avec Brammer, un avantage quelconque sous forme de rémunérations, remises, commissions, cadeaux ou sous toute autre forme ».

Projet 2012

Nous avons décidé de renforcer notre communication sur ce sujet sur le 1er semestre 2012



- *en rajoutant une rubrique Corruption dans le livret d'accueil remis à chaque nouvel arrivant*
- *en adressant à l'ensemble du personnel un mémo de rappel quant à l'importance de respecter cette règle anti corruption. La campagne de sensibilisation se fera sur le même schéma que celle mise en place pour la charte de non discrimination présentée précédemment.*

L'objectif 2012 est d'obtenir 100% de retours de la part des collaborateurs et leur respect permanent de ce principe. La connaissance de cette règle pourra être vérifiée lors des audits qualité internes.



Qu'est-ce que l'Eco-Conduite ?

C'est un ensemble de principes qui permet d'optimiser sa conduite en vue d'atteindre un faible niveau de consommation de carburant et d'émission de CO², jusqu'à 40% de carburant en moins contre une conduite sportive ou nerveuse.

Fondée sur une conduite anticipative et douce, le risque d'accident est réduit de 10 à 15% en moyenne.



Démarrage

- Ne pas faire chauffer excessivement le moteur au démarrage et rouler à vitesse modérée pendant 5 km.

- Eviter les à-coups et accélérations brusques.



Equipement Auto

- Eviter l'utilisation de la climatisation et du chauffage car les appareils électriques entraînent jusqu'à 20% de surconsommation.

- Enlever les barres et galeries de toit du véhicule lorsque vous n'en avez pas besoin.



Entretien

Vérifier régulièrement les éléments suivants:

- Les Pneumatiques: de bons pneus correctement gonflés permettent de réduire jusqu'à 20% la consommation d'essence.

- Le Parallélisme: quand il est mauvais, celui-ci entraîne une surconsommation d'essence.

Pour Info :

Une Eco-Conduite permet, par tranche de 15000 km, d'économiser 200€ de carburant et de rejeter 350 kg de CO₂ en moins.



Electricité

- Eteindre l'éclairage de son bureau en quittant son poste de travail pour une durée prolongée.
- Eteindre les parties communes telles que les salles de réunion, couloirs et sanitaires en quittant les lieux.
- Eteindre son ordinateur ainsi que l'écran en fin de journée.



Chauffage / Climatisation

- Arrêter la climatisation et réduire le chauffage des salles de réunion lorsqu'elles ne sont plus utilisées.
- S'assurer que les portes et fenêtres sont fermées lors de l'utilisation du chauffage ou de la climatisation ainsi qu'en quittant les locaux le soir.



Eau

- Signaler et faire réparer toutes fuites d'eau repérées (exemple: les sanitaires)



Un geste pour la collectivité

- Mettre les mégots de cigarette dans un cendrier et ne pas les jeter par terre.
- Un mégot à terre libère plus de 4 000 substances chimiques pouvant polluer jusqu'à 500L d'eau. Il nécessitera 1 à 3 ans pour disparaître physiquement et 12 chimiquement.