

RAPPORT ANNUEL DÉVELOPPEMENT DURABLE (COP*)

2010



SOMMAIRE



PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

PARTIE 1 : Choix technologiques et stratégiques sur le plan environnemental

- 1 - Installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE)
- 2 - Plan de réduction des consommations énergétiques et des émissions de CO2
- 3 - Plan de réduction de la consommation de papier
- 4 - Plan de réduction des emballages
- 5 - Plan de réduction des consommations d'eau
- 6 - Plan d'amélioration de la collecte des déchets
- 7 - Prise en compte de la biodiversité

PARTIE 2 : Politique d'achat

- 1 - Charte fournisseur et lutte contre la corruption
- 2 - Identification des produits responsables
- 3 - Trophée environnement
- 4 - Achats éco-responsables

PARTIE 3 : Actions sociétales

- 1 - Fondation d'entreprise LEGALLAIS
- 2 - Actions
- 3 - Intégration dans le territoire

PARTIE 4 : Bilan social

- 1 - Effectifs
- 2 - Prise en compte du handicap
- 3 - Accidents du travail et maladies professionnelles
- 4 - Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)
- 5 - Formation
- 6 - Accords d'entreprise
- 7 - Entretiens de progrès professionnels individuels
- 8 - Parité hommes / femmes
- 9 - Emploi des seniors
- 10 - Risques psychosociaux

ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT

PRÉSENTATION de L'ENTREPRISE

L'entreprise LEGALLAIS est née à Caen (Basse-Normandie - France) en 1889. Elle est spécialisée dans la distribution de quincaillerie industrielle auprès des professionnels du bâtiment. Elle opère sur l'ensemble du territoire français. ETI* indépendante, elle a ouvert son capital aux salariés de l'entreprise : aujourd'hui, un salarié sur deux est actionnaire.

LEGALLAIS est implantée sur plusieurs sites en France :

- Hérouville St-Clair (Calvados) : siège social (généralement dénommé CITIS)
- St-André / Orne (Calvados) : centre logistique (généralement dénommé SASO)
- 11 points de vente à Caen, Lille, Lyon, Mantes, Marseille, Nantes, Paris, Rennes, Rouen, Saint-Denis et Tours

L'entreprise a réalisé un chiffre d'affaires de 130 M€ en 2010 contre 118 M€ en 2009.

La politique Qualité et Développement Durable de la société LEGALLAIS repose sur l'engagement fort d'appliquer les 10 principes du pacte mondial de l'ONU pour le Développement Durable. L'entreprise communique largement sur cet engagement, notamment au travers d'un affichage sur l'ensemble de ses sites, grâce à ses sites internet www.legallais.com et www.legallais-durable.com, ainsi qu'à l'aide de son réseau intranet.

Elle œuvre pour le partage de ces principes au sein de l'entreprise comme dans sa sphère d'influence. Sa politique inclut la protection de l'environnement, la prise en compte de la santé et de la sécurité des salariés, le respect des personnes sans aucune discrimination et la lutte contre la corruption.

Le présent rapport est le reflet des actions mises en place et des progrès réalisés au cours de l'année 2010.

Raison sociale : LEGALLAIS
Forme juridique : SAS
Capital social : 9 236 743 euros
Code NAF : 4674 A
RCS Caen B 563 820 489
SIRET : 563 820 489 00182
Identification TVA : FR 20 563 820 489
Effectif total : 586 au 31/12/10

* Entreprise de taille intermédiaire

LEGALLAIS s'engage en signant le PACTE MONDIAL



Les 10 principes

Le Pacte mondial de l'ONU pour le développement durable invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption. En d'autres termes, c'est seulement dans les domaines qui les concernent que l'on requiert des entreprises de véritables évolutions.

Les Dix Principes sont tirés des instruments ci-après :

- Déclaration universelle des droits de l'homme,
- Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail,
- Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement,
- Convention des Nations Unies contre la corruption.

Droits de l'homme

Les entreprises sont invitées :

- 1 - à promouvoir et à respecter, dans leurs sphères d'influence, le droit international relatif aux droits de l'homme et du citoyen ;
- 2 - à veiller à ce que leurs propres filiales ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme et du citoyen.

Droit du travail

Les entreprises sont invitées :

- 3 - à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- 4 - à éliminer toutes formes de travail forcé ou obligatoire ;
- 5 - à abolir le travail des enfants ;
- 6 - à éliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Les entreprises sont invitées :

- 7 - à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- 8 - à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale ;
- 9 - à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses pour 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.

Partie 1 : CHOIX TECHNOLOGIQUES ET STRATÉGIQUES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL

Parallèlement à la certification ISO9001, l'entreprise est également certifiée ISO14001 par AFNOR CERTIFICATION. Au travers de sa politique environnementale, l'entreprise encourage toutes les initiatives propres à diminuer les pollutions et la consommation des ressources naturelles, et plus particulièrement les ressources non renouvelables.

Aucun rejet accidentel significatif de substances chimiques n'est intervenu lors de ses activités en 2010. Une procédure de traitement des pollutions accidentelles est en place et les moyens nécessaires sont fournis aux différents sites.

1 - Installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE)

Le centre logistique est concerné par plusieurs rubriques de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement :

N°**1432.2.b** : Stockage en réservoirs manufacturés de liquides inflammables : stockage de liquides inflammables visés à la rubrique 1430, représentant une capacité équivalente totale supérieure à 10m³ mais inférieure ou égale à 100 m³.

N° **2925** : Accumulateurs (ateliers de charge d'), la puissance maximum de courant continu utilisable pour cette opération étant supérieure à 50 kW.

N° **2910.A.2** : Chaufferie.

N°**1212.4.b** : Peroxydes organiques (emploi et stockage de). Peroxydes organiques et préparation en contenant du groupe de risques Gr2, la quantité totale susceptible d'être présente dans l'installation étant supérieure ou égale à 25 kg mais inférieure ou égale à 1500 kg.

N° **1450.2.b** : Solides facilement inflammables à l'exclusion des substances visées explicitement par d'autres rubriques (emploi ou stockage), la quantité totale susceptible d'être présente dans l'installation étant supérieure à 50 kg mais inférieure à 1 tonne.

Les installations sont conformes à la réglementation et ont été déclarées auprès de la Préfecture du Calvados (14). Elles sont régulièrement contrôlées et offrent une protection optimum contre le risque d'incendie, d'explosion et de pollutions accidentelles des sols, de l'eau et de l'air.

2 - Plan de réduction des consommations énergétiques et des émissions de CO2

2.1 Stratégie transport

La surveillance des émissions de CO2 liées au transport des colis vers les clients permet des choix stratégiques en matière de sélection des transporteurs. Pour les clients qui le souhaitent, le processus logistique inclut la possibilité de livraisons groupées. Ce processus devrait encore être amélioré en 2011 par le regroupement des reliquats de commandes avec les commandes suivantes dans les 5 jours.

Depuis 2008, les produits peu fragiles et de faibles poids et volume sont expédiés dans des enveloppes au lieu de cartons, ce qui permet de réduire le volume des colis transportés et permet de limiter les transports routiers et les déchets d'emballage chez les clients.

L'entreprise a initié un plan de déplacement d'entreprise (PDE) permettant de diminuer les impacts environnementaux liés :

- aux déplacements domicile-travail des salariés ;
- aux déplacements de la mi-journée ;
- aux déplacements professionnels ;

Cette étude a débouché sur un plan d'actions concrètes en juin 2011.

2.2 Politique véhicule

Les véhicules attribués aux collaborateurs sont limités en terme d'émissions de CO₂. Cette politique permet d'avoir un parc automobile consommant moins de carburant et moins émissif. A fin décembre 2010, la moyenne d'émissions d'un véhicule était de 121 gr de CO₂ au kilomètre (contre 125 gr en décembre 2009), tous véhicules confondus.

2.3 Stratégie énergie bâtiments

L'installation d'une gestion technique centralisée du chauffage au centre logistique a généré une baisse de 42 % de la consommation de gaz et de 16 % de la consommation d'électricité. Globalement, tous bâtiments confondus, les émissions de gaz à effet de serre ont baissé de 17 % en 2010 par rapport à l'année précédente.

2.4 Indicateur « Legallais carbone »

Cet indicateur permet de chiffrer les émissions de CO₂ dans trois domaines significatifs :

- le transport ;
- les bâtiments ;
- les consommables.

Les émissions sont ramenées :

- à un taux de CO₂ à la position transport pour mettre les émissions en regard du niveau d'activité de l'entreprise. En 2009, le taux de CO₂ / position transport était de : 6,51 kgC (équivalent carbone) ; elles ont été de 5,91 kgC en 2010 ;
- à un taux de CO₂ au Kilo Euro ; en 2009, le taux était de : 25,45 KgC par K€ ; en 2010, il était de 23,5 kgC.

NOTA : Cette mesure ne permet pas de comparer les équivalents carbone d'une autre entreprise puisqu'elle dépend du périmètre retenu par chaque organisme. Son intérêt est d'orienter la stratégie de l'entreprise et de mesurer l'évolution d'une année sur l'autre.

3 - Plan de réduction des consommations de papier

La dématérialisation des documents, les impressions en recto verso, la suppression des impressions inutiles au centre logistique ont permis de réaliser une baisse de 9 % de la consommation de papier blanc en 2010 par rapport à 2009, alors que le chiffre d'affaires et le nombre de collaborateurs augmentaient de 10 % au cours de la même période.

Par ailleurs, les collaborateurs sont incités à utiliser de préférence du papier 60 gr labellisé FSC plutôt que du papier 80 gr standard. En 2008, le papier 60 gr représentait 5,42 % de la consommation totale de papier ; en 2009 il représentait 43,03 % de la consommation ; et 80 % en 2010.

4 - Plan de réduction des emballages

4.1 Optimisation des emballages des fournisseurs

Lorsque le service réception du centre logistique constate des suremballages non justifiés, une action est menée auprès des fournisseurs par le Responsable Amélioration Continue du centre logistique.

4.2 Réutilisation des emballages des fournisseurs

A chaque fois que possible, les emballages des fournisseurs sont réutilisés : environ 2 500 références ont été expédiées « telles quelles » en 2010, contre 1 786 l'année précédente. D'autres emballages sont conservés pour être réutilisés.

4.3 Suppression des chips en polystyrène

Depuis plusieurs années, une action est menée auprès des fournisseurs pour les inciter à abandonner les chips en polystyrène comme moyen de calage. En effet, ce matériau très léger a tendance à s'envoler facilement et à se disperser dans la nature. Les fournisseurs sont sollicités pour le remplacer par un calage biodégradable ou recyclable.

49 fournisseurs ont ainsi été contactés et 44 ont répondu positivement à nos demandes de suppression.

5 - Plan de réduction des consommations d'eau

L'installation de robinetteries minutées et de chasses d'eau double bac permet de maîtriser les consommations d'eau dans les bâtiments.

Des relevés mensuels des consommations permettent de détecter rapidement d'éventuelles fuites au niveau des canalisations.

6 - Plan d'amélioration de la collecte des déchets

Enlèvement des principaux déchets à SASO
(en tonnes)

	2008	2009	2010
Cartons	112,91	131,21	143,1
DIB (1)	43	43,7	45,88
Papier	10,84	9,12	23,28
Bois	99,56	95,42	101,5
Ferraille	5,26	2,62	5,46
ICPE (2)	1,2	5,46	4,25
TOTAL	272,79	287,53	323,47
Taux de NR (3)	16,20%	17,10%	15,50%

(1) Déchets industriels banals.

(2) Déchets dangereux

(1) et (2) = déchets non recyclables

(3) NR = Taux de non recyclabilité

14 filières de déchets sont en place avec pour objectif la réduction du volume des déchets non recyclés destinés à l'enfouissement ou bien à l'incinération.

Les déchets non recyclés sont en diminution : ils représentaient 15,50 % des déchets collectés en 2010 contre 17,10 % en 2009.

La mise en place d'une filière de récupération des plastiques souples en 2011 devrait permettre de diminuer encore ce taux de non recyclabilité.

7 - Prise en compte de la biodiversité

L'entreprise s'est auto-évaluée le 28/10/10 grâce à l'outil d'auto-évaluation EBEVie mis en ligne sur le site internet du Ministère de l'Ecologie. Les actions suivantes ont été mises en place ou confortées :

- au centre logistique : interdiction d'arrosage des pelouses et de l'usage des pesticides et herbicides ; mise en place d'un mode opératoire optimisant l'entretien des espaces verts (hauteur et fréquence de la tonte des pelouses, ramassage des déchets sauvages avant le passage de la tondeuse, paillage des plantations...)
- amélioration de la communication interne ;
- renforcement de la politique d'achats éco-responsables (cf. partie 2) ;
- partenariat avec le centre animalier de Thoiry pour l'aménagement d'une aire pédagogique sur l'éco-construction et le respect de la nature.

Partie 2 : POLITIQUE D'ACHATS

1 - Charte fournisseur et lutte contre la corruption

Les fournisseurs s'engagent au travers de la « charte fournisseur » sur les valeurs d'éthique, de respect des personnes et de l'environnement, de respect du droit du travail (avec une attention particulière sur le travail des enfants) et la lutte contre les sollicitations illégales. Ce sont ces valeurs que la direction diffuse dans l'entreprise, notamment auprès des acheteurs, des chefs de marché et des collaborateurs commerciaux.

2 - Identification des produits responsables dans le catalogue



La société Legallais, en tant que distributeur, a un rôle important à jouer pour promouvoir les produits plus respectueux de la santé et de l'environnement. C'est pourquoi elle assume cette responsabilité en recherchant des produits responsables qu'elle met en valeur dans son catalogue à l'aide d'un pictogramme d'identification «Achats Concept Eco – produit agréé». Depuis 3 ans, la société indépendante **Achats Concept Eco** a pris en charge l'évaluation des produits en tenant compte à la fois des matériaux ou substances utilisés, des techniques de fabrication, de l'utilisation du produit, de sa fin de vie et des critères RSE (responsabilité sociale) du fournisseur. **Dans le catalogue 2010, 1 903 références étaient ainsi identifiées.**

3 - Trophée environnement

Dans le même esprit, le trophée « environnement » est attribué chaque année à un fournisseur ayant œuvré dans le sens d'un plus grand respect de l'environnement. Ainsi, la société NOVAMEX, dont le site de production est certifié ISO14001, a été mise à l'honneur dans le catalogue 2010, au travers de sa gamme professionnelle de produits d'entretien « L'ARBRE VERT ».

4 - Achats éco-responsables

Les chefs de marché et les acheteurs sont sensibilisés à la recherche de produits plus respectueux de la santé et de l'environnement pour augmenter l'offre catalogue dans ce domaine. La capacité des fournisseurs à proposer des produits éco-socio-responsables fait partie des critères pris en compte lors de leur évaluation annuelle.

Par ailleurs, les personnes en charge des achats de fonctionnement de l'entreprise sont incitées à approvisionner des produits plus vertueux, notamment en privilégiant les produits recyclés, éco-labellisés, recyclables ou économes en énergie.

Dans le cadre du plan de déplacement entreprise, une « politique déplacement » devrait voir le jour en 2011 pour diminuer l'impact des déplacements professionnels sur le plan environnemental et économique.

Partie 3 : ACTIONS SOCIÉTALES

1 - Fondation d'entreprise LEGALLAIS

Fin 2010, Legallais a créé sa fondation d'entreprise. Financée par 1 % du chiffre d'affaires réalisé avec les produits de la marque Legallais, elle a pour vocation de financer et d'accompagner des projets dans les domaines humanitaire, éducatif et environnemental. Les salariés y sont largement associés, notamment par la présence de collaborateurs au sein du Conseil d'Administration, dont une personne nommée par le Comité Central d'Entreprise. Par ailleurs, les salariés sont encouragés à proposer des projets à la commission chargée de la sélection.



2 - Actions de la fondation



Legallais s'associe depuis 3 ans au GERES (Groupement des Energies Renouvelables, Environnement et Solidarités – www.geres.eu) dans un projet de construction de maisons solaires passives dans l'Himalaya indien. Ces habitations ont pour objet d'améliorer les conditions de vie de milliers de personnes en élevant la température à l'intérieur des maisons, et d'éviter les émissions de gaz à effet de serre.

Le bilan réalisé par le GERES au 31 décembre 2010 indique que 523 maisons et 9 centres communautaires ont déjà été construits (le projet final comporte un millier de bâtiments). Le GERES a également formé 216 artisans aux techniques d'efficacité énergétique ce qui devrait permettre une accélération des constructions en 2011 et surtout une pérennisation des connaissances des acteurs locaux.

Le GERES a obtenu en 2009 l'Ashden Awards qui récompense les meilleurs projets en matière de solutions énergétiques durables. Legallais et le GERES ont obtenu conjointement le prix spécial du jury lors du premier trophée du Mécénat organisé par le Ministère de l'Ecologie en 2010.

La fondation d'entreprise Legallais soutient également :

- l'Outil en Mains (association d'artisans à la retraite oeuvrant pour attirer les enfants vers les métiers manuels) ;
- les Enfants de Majunga (construction d'écoles à Madagascar) ;
- la braderie des lacs (vente de produits du catalogue Legallais en fin de série au profit d'une association caritative ; cette action est organisée par des salariés bénévoles) ; en 2010, les fonds récoltés ont été intégralement remis à l'AAPI, Association d'Aide aux Personnes Isolées de la région de Caen (Basse-Normandie).

Depuis début 2011, plusieurs partenariats sont en cours de mise en place notamment dans le domaine du micro-entrepreneuriat.

www.legallais-durable.com (rubriques : nos actions environnementales, nos actions sociétales).



3 - Intégration dans le territoire

L'entreprise est non seulement ancrée dans le territoire bas-normand dont elle est originaire mais également sur l'ensemble du territoire français. Elle encourage ses collaborateurs à se rapprocher des organismes professionnels, du monde de l'éducation et des organismes de l'Etat pour permettre le partage des expériences et pour veiller au respect de la réglementation en vigueur et appréhender les risques liés à son activité. Elle contribue au développement économique et agit dans sa sphère d'influence pour promouvoir des pratiques loyales (bonnes pratiques des affaires).

L'entreprise s'engage formellement à respecter la réglementation en matière de droit du travail avec une attention particulière concernant :

- la lutte contre toute forme de discrimination ;
- le refus du travail des enfants en vertu de la Convention 138 de l'OIT ;
- le respect des personnes et de leur santé au travail.

L'entreprise a mis en place les relations prévues par la réglementation française en matière de consultation des représentants du personnel. Un comité d'établissement (CE) a été élu pour chacun des deux établissements (CITIS / SASO) et un comité central d'établissement (CCE) se réunit conformément au droit du travail. Les réunions avec les représentants du personnel sont mises en place.

Les chiffres indiqués ci-dessous sont issus du bilan social de l'année 2010.

1 - Effectifs

L'effectif au 31/12/10 est de 586 salariés (contre 540 en 2009) en augmentation de 8,52 %. Il est constitué de 32,08 % de femmes (32,04 % en 2009) et de 67,92 % d'hommes (67,96 % en 2009).

L'âge moyen des salariés est de 39,11 ans (38,85 ans en 2009). L'ancienneté moyenne des salariés est de 7,79 ans (7,77 ans en 2009). Sur 586 salariés au 31 décembre 2010, 8 salariés sont de nationalité étrangère (dont 2 hors Union Européenne).

2 - Personnes handicapées



Pour le siège social (CITIS) : 9 personnes sont reconnues travailleurs handicapés au sein de l'établissement et nous faisons appel à une entreprise extérieure : en résulte un total de 9,04. Compte tenu de l'effectif de l'établissement, nous aurions dû en avoir 27.

Un plan handicap a été mis en place :

- pour faciliter les demandes des salariés auprès des MDPH pour obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé pour ceux qui n'ont pas encore réalisé ces démarches (conseils, aide administrative...) ;
- pour identifier les personnes ayant cette reconnaissance lors du recrutement.

Pour le centre logistique (SASO) : 4 personnes sont reconnues travailleurs handicapés et des prestations sont confiées à une entreprise extérieure qui emploie des personnes handicapées. Par ailleurs, depuis février 2009, un ESAT a été intégré dans l'entrepôt logistique. Il en résulte un total de 8,49 pour une obligation légale de 7 compte tenu de l'effectif de cet établissement.

3 - Accidents du travail et maladies professionnelles



Le taux de fréquence des accidents du travail a fortement augmenté en 2010 passant de 15,79 à 24,41. Un plan d'actions a été mis en place pour renforcer la sécurité notamment au centre logistique :

- amélioration du suivi des enquêtes accidents et des plans d'actions issus de ces enquêtes ;
- renforcement de la formation lors de l'accueil des personnels intérimaires ;
- points sécurité mis à l'ordre du jour des réunions d'équipes ;
- campagne d'affichage sur la sécurité.

Aucune personne n'a été reconnue personne handicapée à la suite d'un accident de travail. Aucun accident mortel n'a été enregistré ni aucune maladie professionnelle au titre du tableau des maladies professionnelles reconnues par la Sécurité Sociale.

4 - CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

Pour le CITIS (siège social) :

Une réunion par trimestre soit quatre réunions par an. Les réunions ont eu lieu les 18 mars, 22 juin, 30 septembre et 14 décembre 2010.

Étaient invités lors de ces réunions :

- la directrice des ressources humaines ;
- les membres du CHSCT ;
- la responsable Qualité et Développement Durable ;
- la responsable du Service Immobilier ;
- le médecin du travail ;
- la direction de la CARSAT ;
- l'inspecteur du travail.

Pour SASO (centre logistique) :

Une réunion par trimestre soit quatre réunions par an. Les réunions ont eu lieu les 16 mars, 22 juin, 23 septembre et 1er décembre 2010.

Étaient invités lors de ces réunions :

- la directrice des ressources humaines ;
- le directeur du centre logistique ;
- les membres du CHSCT ;
- la responsable Qualité et Développement Durable ;
- la responsable du Service Immobilier ;
- le responsable travaux du centre logistique ;
- le médecin du travail ;
- la direction de la CARSAT ;
- l'inspecteur du travail.

5 - Formation

Un plan de formation annuel est mis en œuvre. L'obligation légale stipule que 1,6 % de la masse salariale doit être consacré à la formation du personnel. Le montant des dépenses de formation pour 2010 a atteint 2,18 % de la masse salariale.

Le budget des formations liées à la sécurité a augmenté de plus de 42 % entre 2009 et 2010.

121 personnes ont suivi au moins une formation sur la sécurité.

6 - Accords d'entreprise signés avec les instances représentatives du personnel

Accord sur la négociation annuelle des salaires.

Accord collectif d'entreprise concernant l'adaptation à la convention nationale des commerces de gros.

7 - Entretiens de progrès professionnels individuels (EPPI)

Les entretiens individuels sont formalisés dans l'entreprise depuis 2002. Un entretien a lieu une fois par an entre chaque salarié (tous les deux ans pour les salariés du centre logistique) et son responsable hiérarchique direct. Cet entretien sert de base pour les entretiens futurs, le plan de formation et l'évolution professionnelle.

Une formation est dispensée à l'ensemble du personnel, selon sa qualité d'interviewé ou d'interviewer.

Au 31/12/2010, 213 EPPI ont été réalisés : 182 au siège social et 31 au centre logistique

Une révision de ce concept est envisagée en 2012 afin d'en améliorer l'efficacité.

8 - Parité Hommes / Femmes



Un rapport annuel est remis chaque année aux instances représentatives du personnel. Le rapport de l'année 2010 est en cours de réalisation. Cette étude inclut, pour chacune des catégories professionnelles, les modalités d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

9 - Emploi des seniors

Suite à l'accord sur le recrutement et le maintien des seniors dans l'emploi signé en 2009, un rapport a été réalisé sur la première année d'application et sera présenté prochainement au CCE.

10 - Risques psychosociaux

En janvier et février 2010, un pré-diagnostic a été conduit auprès d'un échantillon significatif de salariés par l'ANACT (Association Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). En fin d'année, une enquête de satisfaction interne a été réalisée auprès de l'ensemble des salariés et les résultats ont été publiés sur le site intranet.

Les conclusions de ces deux études ont permis de détecter les pistes d'amélioration pour lutter contre le stress au travail. Le plan d'actions mis en place est conduit par un groupe transversal de salariés qui travaille en étroite collaboration avec la Direction des Ressources Humaines.

L'ENGAGEMENT du PRÉSIDENT

Une démarche de Développement Durable doit se traduire par des résultats concrets pour asseoir sa crédibilité et montrer sa pertinence. La responsabilité sociétale doit s'exercer à tous les niveaux de l'entreprise et en collaboration avec l'ensemble des partenaires. Ce rapport est le reflet non exhaustif des actions réalisées et des améliorations obtenues tout au long de l'année 2010, grâce à l'implication de tous.

La stratégie de l'entreprise, basée sur un engagement fort à répondre aux dix principes du pacte mondial de l'ONU pour le développement durable, sera maintenue en 2011 et dans les années à venir afin d'améliorer la performance économique, environnementale et sociétale de l'entreprise. La direction de l'entreprise s'appuiera pour ce faire sur la nouvelle norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale des entreprises.

Fait à Hérouville-St-Clair, le 21 juillet 2011

Philippe CASENAVE-PÉRE
Président

