



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Communication sur le Progrès

Juillet 2011 à Juillet 2012



Roulements, Guidage
& Étanchéité

Transmission Mécanique

Transmission Électrique

Fluiditique

Maintenance Générale

BRAMMER 

L'engagement de la Direction Générale

Conscients de notre rôle dans la société et de notre impact sur l'environnement, nous avons mis en œuvre une démarche s'inscrivant dans le temps et dont l'objectif est de contribuer, avec nos moyens et à notre taille, à un développement harmonieux et durable de la société.

Par notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies en juillet 2010, nous avons voulu afficher publiquement cet engagement.

Aujourd'hui, je renouvelle le soutien de Brammer France aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies et réitère ma volonté à les faire progresser tant au niveau de notre sphère d'influence qu'au sein de notre entreprise.

Le document ci-après présente les actions menées dans le cadre de ce projet sur la période écoulée ainsi que les améliorations obtenues grâce à l'implication de tous.

Julien MONTEIRO
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 16 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 370 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

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.

Nous attachons de l'importance à ce que, aussi bien nos collaborateurs que nos fournisseurs, respectent ces deux valeurs dans l'exécution au quotidien de leurs activités ainsi que dans leurs relations de travail.

Concrètement, nous avons déployé les actions ci-après.

Sensibilisation de nos collaborateurs et fournisseurs aux principes du Pacte Mondial

Depuis septembre 2011, le Pacte Mondial et ses 10 principes sont présentés lors du cursus d'intégration que tout nouveau salarié est amené à suivre. Ce parcours s'inscrit dans une logique d'intégration, de motivation et de partage des valeurs fondamentales de l'entreprise. Les principes sont également repris dans le livret d'accueil remis à tout nouvel arrivant et sont rappelés sur notre site Intranet.

➔ 51 salariés ont participé au cursus d'intégration depuis son lancement.

Fin mai, nous avons envoyé à nos 50 principaux fournisseurs un courrier pour les sensibiliser et nous assurer de la prise en compte dans leur organisation des principes défendus par le Pacte Mondial.

➔ A ce jour, 41% des fournisseurs interrogés nous ont retourné leur engagement signé.

Promotion de l'égalité Homme/Femme

Brammer souhaite agir en faveur de la mixité dans l'entreprise tout en tenant compte de la situation objective du marché de l'emploi.

Un rapport annuel à fin 2011 sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise a été établi. Ce document montre qu'il n'existe aucune différence de traitement entre les hommes et les femmes, à situation égale, au niveau de la rémunération, de la classification et de l'ancienneté moyenne au sein de l'entreprise. De même, à niveau égal, les conditions de travail sont identiques entre hommes et femmes.

En nous appuyant sur les résultats de ce rapport et afin de progresser dans la démarche Egalité Homme/Femme, nous avons défini un plan d'actions ; il est en cours de signature et entrera en vigueur à l'automne. Les axes d'amélioration proposés sont :

- ➔ Agir dans le domaine du recrutement par un approfondissement des candidatures féminines pertinentes,
- ➔ Favoriser la mobilité interne du personnel féminin,
- ➔ Faciliter la gestion des carrières tant pour les femmes que pour les hommes au regard de leur situation de famille par la facilitation du travail à temps partiel ou le retour à temps plein.

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, 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. L'ensemble des actions et résultats sont détaillés dans le bilan social que nous établissons chaque année.

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 a été diffusée au cours de l'été 2011 à chaque manager ou salarié en situation de recrutement, de proposition de promotion et de formation. Chaque destinataire, en retournant la charte signée, s'est engagé à respecter et à faire respecter les principes contenus dans celle-ci.

Ce document est désormais remis systématiquement à tout nouveau manager. Il est également affiché sur tous les sites.

Formation de notre personnel

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 d'un catalogue comportant 25 formations permanentes.

➔ Données 2011 :

- Budget formation égal à 2,3% de la masse salariale soit un investissement supérieur au taux de 1,6% imposé par la législation,
- 85% des formations figurant au plan de formation ont été réalisées,
- 53% des salariés ont suivi une formation.

Amélioration des conditions de travail

Au niveau de notre Centre Logistique, nous avons mené une étude sur l'ergonomie du poste de travail « Table d'Expédition » afin de limiter les déplacements ainsi que les risques de troubles musculo-squelettiques. L'ensemble des postes sont actuellement en cours de réaménagement et seront opérationnels début septembre.

Par ailleurs, nous avons fait appel à notre Médecin du Travail pour faire un point sur l'ergonomie de tous les postes de travail du Siège Social. A la suite de son passage, nous avons réajusté le placement des écrans ainsi que leur luminosité.

Par ailleurs, lors de toute acquisition d'un véhicule de société, le collaborateur peut choisir entre une boîte mécanique ou une boîte manuelle pilotée. En cas d'avis médical, le siège conducteur est aménagé en tenant compte des préconisations

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, la dimension environnementale fait partie intégrante de notre stratégie.

L'obtention de la certification ISO 14001 pour notre site de Nozay constitue l'un des axes de cette démarche. 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 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 ont l'incidence la plus marquante sur l'environnement. A terme cette certification sera étendue à l'ensemble des sites.

- ➔ Nous venons de passer le 2e niveau et avons reçu l'avis favorable de notre organisme certificateur. La prochaine étape consiste à obtenir le niveau 3, soit la certification 14001 globale, en 2013.

Tri des déchets

En novembre dernier, nous avons mis en place le tri des déchets sur notre site de Nozay où est localisé notre Centre Logistique afin d'améliorer leur valorisation.

Concrètement, les différents déchets issus des activités de réception, stockage et expédition de marchandises sont désormais clairement identifiés. Ils sont triés, collectés et traités spécifiquement par notre prestataire selon le schéma suivant :

- Les cartons, papiers et plastiques d'emballage sont rachetés et donnent lieu à une valorisation matière,
- Le papier est également isolé et fait l'objet d'une valorisation matière,
- Les déchets industriels banals (DIB) continuent à être revalorisés énergétiquement,
- Les palettes bois sont récupérées par notre prestataire et réutilisées au niveau de chaufferies ou chez des fabricants de panneaux à particules,
- La ferraille est remise à un ferrailleur,
- Les déchets dangereux sont définis, connus, isolés et pris en charge par notre prestataire pour un traitement approprié.

Le tri des déchets est également opérationnel au niveau des bureaux où nous séparons les papiers et les DIB. Les équipes ont été formées lors du lancement de l'opération.

Enfin, le traitement des toners usagés générés sur l'ensemble des sites Brammer est pris en charge par la société Conibi, consortium spécialisé dans la collecte et le traitement des consommables usagés.

Pour le siège social de Schiltigheim, nous collaborons avec l'association locale de la Ligue contre le Cancer qui dispose d'une entité spécifique assurant la collecte et le recyclage de ces consommables. Les fonds collectés par cette activité bénévole sont utilisés pour financer une partie des missions de la Ligue contre le Cancer.

Afin de suivre le bon fonctionnement de ce tri, nous suivons les coûts, tonnages et rotations liés au traitement des différents déchets. A ce jour, nous ne pouvons pas comparer les résultats 2011 et 2012 comme les données collectées sont quantifiées sur des bases différentes. Nous ne pourrions définir un objectif chiffré qu'à partir de 2013.

- ➔ Depuis début 2012, 18 tonnes de déchets ont intégré la filière Valorisation Matière,
- ➔ Notre objectif pour 2012 est de fiabiliser la qualité de notre tri des déchets afin de garantir un tri correct à 100% d'ici la fin de l'année.

Consommation de papier

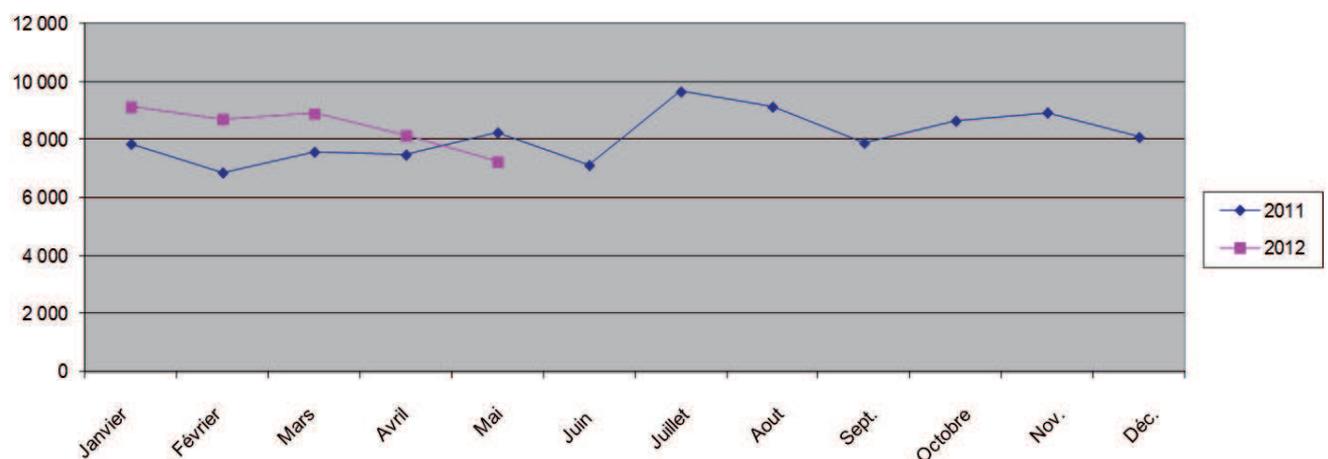
Nous avons initié deux chantiers pour faire baisser nos consommations de papier. Notre but est de les réduire de 20%.

Dématérialisation de documents

Nous poursuivons avec nos clients et fournisseurs le développement de la dématérialisation des factures, commandes et accusés de réception. Ce projet s'étale dans le temps comme il est lié aux capacités techniques de nos partenaires.

- ➔ A ce jour, nous l'utilisons pour les échanges avec 16 de nos partenaires, ce qui représente pour Brammer environ 51 000 éditions de papier en moins sur l'année 2011

Dématérialisation - Nbre documents envoyés



Renouvellement de l'ensemble de notre parc d'impression

Cette opération est intervenue au début de l'année. Nous avons opté pour un matériel plus performant et moins gourmand en énergie. Les modèles choisis permettent entre autres des impressions recto/verso, 4 pages sur une feuille, le transfert des fax directement sur les boîtes mail.

Nous avons accompagné le déploiement de ce nouveau matériel par des formations et la diffusion d'un EcoFlyer dédié entièrement à la maîtrise des consommations de papier.

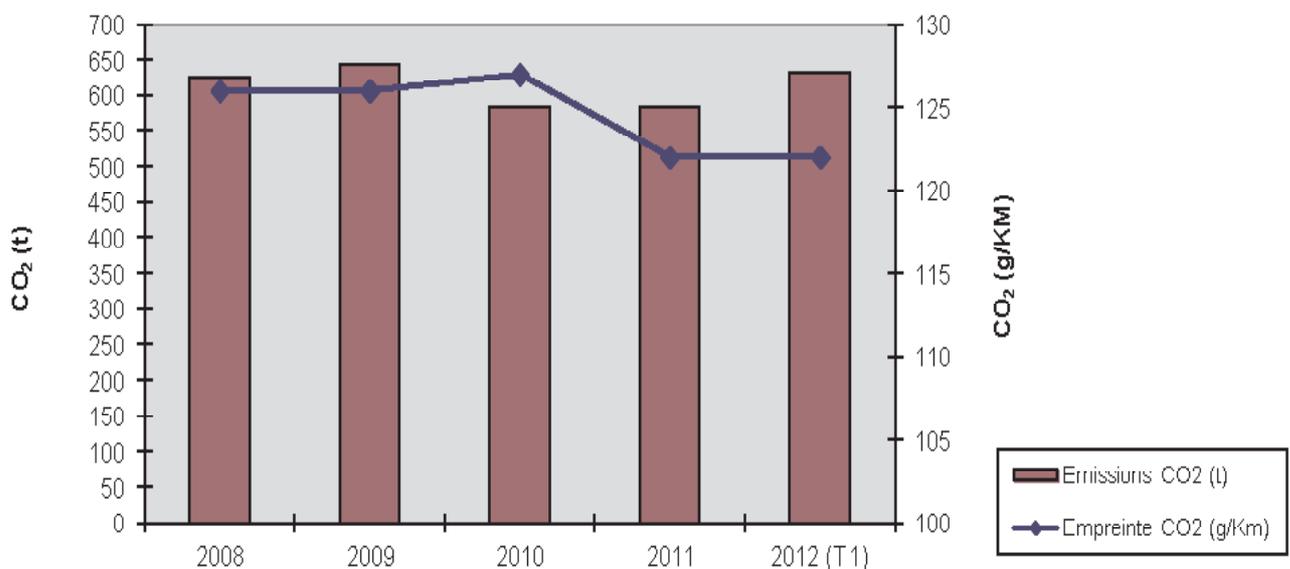
L'outil informatique destiné à recueillir le nombre d'impressions sera installé prochainement. Outre la gestion des consommations, il permettra de déterminer les secteurs dans lesquels des actions d'amélioration seront à conduire.

Emissions de CO₂ de notre parc auto

Nous continuons, en collaboration avec notre loueur longue durée, notre action de réduction de nos émissions de CO₂. A fin 2011, notre empreinte CO₂ moyenne en g/km pour notre flotte de véhicules se situait à 122, soit une amélioration de 5 points par rapport à fin 2010.

Sur le début 2012, nos émissions totales ont légèrement augmenté comme notre part auto comporte plus de véhicules.

Nous avons pour objectif d'amener notre empreinte CO₂ moyenne à 118 g/km d'ici fin 2012.



Pour atteindre cette cible, nous tenons compte systématiquement, lors du renouvellement de nos véhicules, des dernières évolutions constructeurs pour bénéficier des modèles les moins polluants et orienter notre choix lors de la passation des commandes.

Par ailleurs, nous démarrons, sur le 2e semestre 2012, un programme de formation à l'éco-conduite sous forme d'E-Learning. Le module dure environ 25 minutes ; il est destiné à sensibiliser et rappeler aux conducteurs les gestes simples ainsi que les bénéfices, tant en termes de sécurité que d'émissions de CO₂, d'une conduite plus souple et écologique.

Cette formation est proposée dans un 1er temps à l'ensemble des collaborateurs disposant d'un véhicule Brammer. Au cours des deux années suivant la formation, un suivi individualisé sera réalisé et des messages de rappel, appelés Eco-tips, seront adressés régulièrement aux participants afin de consolider leur sensibilité sur les points abordés.

En parallèle, notre partenaire utilisera les statistiques issues des consommations de carburant pour mesurer l'efficacité de la formation dans le temps.

Promotion des EcoGestes

Nous menons régulièrement, auprès des salariés, des campagnes de sensibilisation 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 distribution de feuillets appelés EcoFlyer.

- ➔ Sur la période écoulée, diffusion de trois numéros consacrés à :
 - la maîtrise de l'utilisation du papier,
 - l'incidence environnementale d'un mégot de cigarette jeté à terre,
 - les règles de base concernant l'utilisation de l'électricité et de l'eau.

Support clients relatif aux consommations d'énergie

Afin d'assister nos clients dans leurs actions de réduction de consommation d'énergie et par conséquent leur empreinte carbone, nous avons lancé récemment un nouveau service, appelé Energy Champion. Il est dédié aux « économies d'énergie » et est orienté vers nos clients.

Cette démarche consiste à informer, conseiller, former et accompagner nos clients dans l'optimisation énergétique de leur outil de production, en leur proposant des produits de la gamme Brammer permettant d'économiser de l'énergie. Notre compétence s'articule autour des domaines suivants : moteurs électriques, transmission mécanique, réducteurs, pneumatique et hydraulique.

Nos fournisseurs partenaires peuvent intervenir en soutien pour nous aider à réaliser des audits très précis des différentes situations rencontrées chez nos clients et ainsi de leur soumettre des solutions alternatives et économes en énergie.

Lutte contre la corruption

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

Le Groupe Brammer a mis en œuvre une Politique de Lutte contre la Corruption et le Trafic d'Influence. Son objectif est de protéger aussi bien Brammer que ses salariés contre les violations des lois anti-corruption par la mise en place et l'application effective de dispositifs de lutte contre les comportements constitutifs de corruption.

Cette politique énumère et décrit chacun des actes susceptibles d'enfreindre ces règles. Tout cadeau ou hospitalité dont la valeur est supérieure à 50€ doit faire systématiquement l'objet d'une demande d'autorisation préalable et être enregistré auprès du Service des Ressources Humaines. Toute personne ayant connaissance d'un acte visé par la politique doit obligatoirement le signaler à ce même service.

Cette politique a été déployée en France début 2012.