



G.M.D.

GROUPE MECANIQUE DECOUPAGE

24 rue Pierre Copel
CS 80249
42000 Saint Etienne
Tel 04 77 57 19 33
Fax 04 77 81 50 68

PACTE MONDIAL **Communication de progrès 2012**

Le Groupe Mécanique Découpage (GMD) est un groupe stéphanois créé en 1986 par Monsieur Alain MARTINEAU qui est à ce jour le principal actionnaire et le Président Directeur Général.

Ce groupe exerce dans 4 métiers de sous-traitance, à savoir :

- Découpage, Emboutissage,
- Tôlerie et tôlerie/intégration,
- Injection Plastique,
- Fonderie d'aluminium.

Fort de 47 sites en France et à l'étranger, le groupe rassemble environ 5000 collaborateurs.

Sa clientèle exerce dans tous les secteurs de l'industrie mais plus particulièrement :

- Le secteur automobile (70% du CA)
- Le secteur de l'énergie (9% du CA)
- Les communications (6% du CA)
- Electroménager (2% du CA)
- Autres (13% du CA)

Monsieur Alain MARTINEAU a engagé depuis plusieurs années le Groupe GMD dans une politique de soutien des droits de l'homme, d'amélioration des conditions de travail, de respect et de préservation de l'environnement et de lutte contre la corruption.

Cet engagement s'inscrit dans une logique de prise en compte globale et tous les collaborateurs de GMD sont impliqués dans ces actions.

Déclaration confirmant le soutien aux principes du Global Compact

Je soussigné Alain MARTINEAU, Président Directeur Général du Groupe GMD (Groupe Mécanique Découpage), présente le renouvellement de notre engagement envers les 10 principes du Pacte Mondial.

Je suis heureux de présenter cette « Communication de progrès », qui décrit des actions que le Groupe GMD a mis en œuvre afin de satisfaire son engagement vis-à-vis du Pacte Mondial.

Notre adhésion réside dans la volonté de soutenir les droits de l'homme, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, de contribuer au respect et à la préservation de l'environnement et de lutter contre la corruption dans le cadre de notre activité.

Les dix principes du Pacte Mondial ont été intégrés aux valeurs qui orientent la stratégie du Groupe et qui influent les décisions opérationnelles de ses responsables.

Je continuerai à veiller à ce que nous participions, de façon progressive et active, à la mise en place d'actions « citoyennes » s'intégrant dans le cadre du mouvement en faveur du développement durable.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' followed by a series of loops and a horizontal stroke.

Monsieur Alain MARTINEAU
Président Directeur Général

Description d'une pratique menée pour chacun des 4 thèmes :

I) Thème : les droits de l'homme

Le Groupe GMD dans son ensemble adhère pleinement au principe de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et attache une attention toute particulière à l'égalité et l'équité professionnelle prévue à **l'article 23-1 de la déclaration universelles des droits de l'hommes** à savoir : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à **des conditions équitables** et satisfaisantes **de travail** ».

Parmi les nombreuses actions mises en place en 2012, nous citerons 2 exemples :

- 1) le déploiement de plans d'action visant à promouvoir l'égalité et l'équité professionnelle.

Par exemple, notre filiale EUROSTYLE SYSTEMS SENS s'est engagée à permettre à **l'ensemble des salariés hommes et femmes, quelle que soit leur Catégorie Socio-Professionnelle**, de bénéficier **d'un traitement égal en matière de promotion professionnelle et de rémunération effective** en s'appuyant sur deux principes:

- Egalité des droits entre hommes et femmes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe, de manière directe ou indirecte,
- Egalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes ou les hommes dans le domaine professionnel.

L'Entreprise s'est engagée à horizon 2014 à garantir :

- un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expérience et de compétences requis pour le poste.
- pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience professionnelle et de compétences le salaire de base sera identique entre les salariés concernés.

La mesure des résultats porte :

- sur la moyenne des rémunérations de base par catégorie professionnelle et par sexe.
- Le ratio du salaire moyen des hommes par rapport au salaire moyen des femmes

- 2) La représentativité du personnel et les instances interne de veille du respect des principes relatifs aux droits de l'homme

En Europe, 100% de notre personnel est représenté par différentes instances (émanant d'élections internes et libres) qui se réunissent mensuellement. En parallèle de ces instances spécifiques à toutes les sociétés du groupe, notre groupe a mis en place un comité de groupe (représentants du personnel des différentes filiales du groupe GMD) qui se réunit 2 fois par an à l'initiative de la Direction du Groupe. Ces

instances ont vocation avec les instances de Direction des entreprises du groupe et de la Holding à être les garants du respect des principes relatifs aux droits de l'homme.

Ainsi, au titre de l'année 2012, ces instances ont fait état, lors des réunions, d'aucun constat de violation et de non-respect des droits de l'homme. A ce jour, aucun jugement, aucune amende, aucune procédure n'est engagé à l'encontre d'un collaborateur du groupe ou d'une société du groupe pour non-respect ou violation des droits de l'homme.

II) Thème : les Conditions de Travail

Le Groupe GMD dans son ensemble adhère pleinement aux principes de l'Organisation Internationale du Travail et notamment à l'amélioration des conditions de travail de ses salariés.

A titre d'exemple, parmi les nombreuses actions mises en place en 2012, nous citerons le déploiement sur toutes nos filiales Françaises de plan d'action visant à réduire la pénibilité des postes de travail.

Par exemple, notre filiale Eurostyle Systems Châteauroux s'est engagée à réduire la pénibilité au poste de travail découlant de postures contraignantes. Ainsi, un groupe de travail constitué :

- d'un Coordinateur Santé et Sécurité,
- d'un membre du Comité d'Hygiène de Sécurité et de Conditions de Travail,
- d'un collaborateur du service Méthodes,
- d'un ouvrier de production,
- du responsable Production,

a réalisé un audit de l'ensemble des postes de l'entreprise afin d'identifier par le biais d'une cotation, les postes de travail faisant apparaître des contraintes physiques particulières. Pour se faire, le groupe de travail a utilisé 2 méthodes :

- OSHA : OSHA est un outil de dépistage des situations de travail susceptibles d'être à risques de TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) et qui permet de repérer les facteurs de :
 - o répétitivité,
 - o effort manuel,
 - o postures contraignantes,
 - o surpression,
 - o vibration,
 - o environnement, éclairage, température,
 - o maîtrise des cadences de travail

Ces thèmes sont passés en revue au travers de questions.

- MuskaTMS : MUSKA TMS est un logiciel permettant d'évaluer le risque de Troubles Musculo-Squelettiques à partir de situations de travail filmées. Son utilisation s'inscrit dans le cadre d'une démarche globale impliquant les différents acteurs de l'entreprise.

En termes de résultats, 23 postes de travail de l'entreprise ont été analysés à fin septembre 2012. Sur ces 23 postes le groupe de travail a identifié 4 postes de travail sur lesquels des actions prioritaires d'amélioration seront menées.

III) Thème : l'environnement

Le Groupe GMD et l'ensemble de ses filiales veillent en permanence à minimiser leurs empreintes environnementales. Ainsi un très grand nombre de sites est certifié ISO 14001.

Au-delà de ces certifications néanmoins importantes, de nombreuses unités du groupe cherchent en permanence à améliorer la réduction de leur empreinte environnementale.

A titre d'exemple, notre filiale FP ALU (fonderie d'aluminium sous pression), certifiée ISO 14001 depuis 2008 a renouvelé cette année encore avec succès sa certification. Ceci étant, cette filiale est allée au-delà de cette certification. En effet, un groupe de travail composé d'opérateurs de production, de techniciens qualité, de responsables de services a travaillé sur le sujet suivant : « minimisons nos déchets industriels »

Ainsi, après une analyse approfondie de la situation et une recherche de solution technique, la société a installé des « AlbaBox » qui sont des systèmes d'absorbants naturels à base de fibres de fleur de coton réutilisables.

Ce nouveau concept préserve l'environnement car il génère 8 fois moins de déchets et il encapsule les hydrocarbures évitant ainsi l'infiltration dans le sol en cas de déversement accidentel.

En terme de résultat, la mise en place de ces quatre AlbaBox a permis de générer 2 tonnes de déchets en moins sur le 8 premiers mois de l'année 2012.

IV) Thème : la lutte contre la corruption

La Direction du Groupe GMD attache une importance toute particulière à la lutte contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion des fonds et les pots-de-vin.

Parmi les actions mises en place en 2012 et visant à lutter contre la corruption, nous citerons le déploiement sur toutes nos filiales étrangères d'une charte anti-corruption. Ce document, co-signé par la Direction du Groupe et les dirigeants des filiales étrangères, décline l'ensemble des règles et principes anti-corruption à respecter vis-à-vis des tiers. Ce document a été diffusé au sein de chaque filiale étrangère.

Par exemple, notre filiale tunisienne s'est engagée au travers de la signature de son dirigeant à refuser tout pot-de-vin et/ou toute malversation.

En terme de résultat, un audit mené sur la filiale tunisienne portant notamment sur la corrélation entre facturations d'enlèvements des déchets et poids enregistrés par

les ponts basculants (pesées des camions en sortie d'usine) n'ont mis en évidence aucun écart.

D'autre part, les membres du Comité de Groupe (représentants du personnel des différentes filiales du groupe GMD) réunis 2 fois par an par la Direction du Groupe n'a fait état d'aucun constat de corruption. A ce jour, aucun jugement, aucune amende, aucune procédure n'est engagé à l'encontre d'un collaborateur du groupe pour malversation et/ou corruption.