



PACTE DES NATIONS UNIES

« Communication sur le Progrès : 2012 »

Engagement de la direction en faveur du Global Compact

L'entreprise est engagée dans le développement durable depuis 2005. Le respect de l'éthique et de l'environnement sont possibles dans le secteur textile, quel que soit le lieu de production dans le monde.

L'adhésion au Pacte Mondial en 2008 renforce la volonté de l'entreprise d'assumer ses responsabilités dans le domaine du développement durable et son engagement sur les valeurs essentielles que sont : les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement, la corruption.

En 2009, Mulliez est devenu « Groupe Mulliez-Flory » : rapprochement de deux sociétés ayant un métier complémentaire et intégration des salariés Flory sur le site historique de Mulliez au Longeron. Jacques Gindre, Président Directeur Général, renouvelle son engagement en 2012 à respecter les 10 principes fondamentaux du Pacte Mondial. Il s'agit aussi de sensibiliser l'ensemble des salariés Mulliez-Flory aux principes du Pacte Mondial.

Jacques Gindre

Actions mises en œuvre pour répondre aux principes fondamentaux

=>Principes 7, 8 et 9 : Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

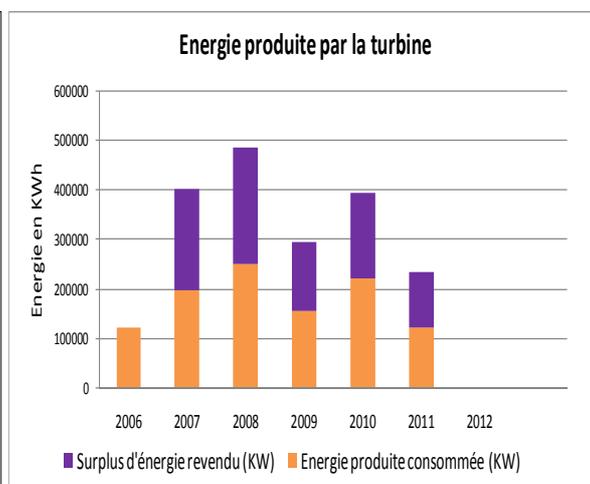
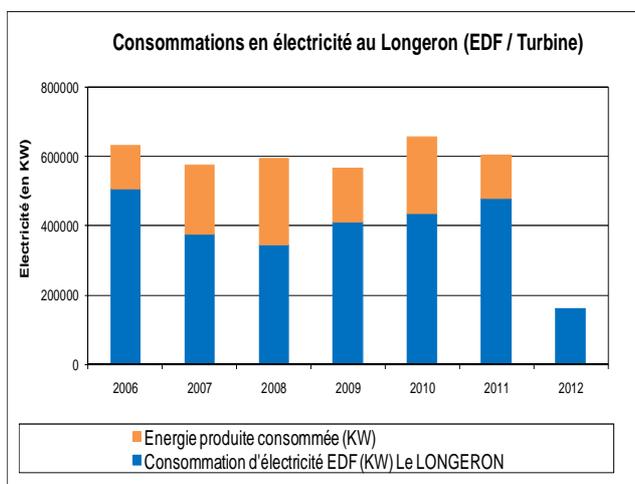
CONSTAT

Une étude poussée réalisée en 2012 par le cabinet externe Labellia, accrédité par l'ADEME a permis de mettre en avant des résultats positifs grâce aux actions menées depuis plusieurs années :

-une bonne gestion des émissions de CO2 via un fret optimisé :80% des matières envoyées directement sur les sites de production

-20% de l'électricité utilisée sur le site, provient de la turbine hydroélectrique alimentée par la Sèvre





-une sensibilisation en interne sur la gestion réfléchie des énergies et des déchets.

Information faite à l'ensemble du personnel, par le biais d'affichage ci-dessous avec présentation des zones de stockages des bennes mise à disposition.

Mise en place du tri des plastiques et papiers

Pourquoi trier ?

Enjeux écologiques

- Poursuivre notre engagement développement durable
- Protéger l'environnement, limiter notre impact
- Favoriser le recyclage des matières
- Economiser la consommation de nouvelles matières premières

Enjeux économiques

- Diminuer le cout de traitement des déchets ultimes
- Nos déchets deviennent des matières premières
=> elles sont rachetées au poids :
 - o papier : 35 €/Tonne
 - o carton : 90 €/Tonne
 - o plastique : 105 €/Tonne



Nos objectifs

- Diminuer notre impact sur l'environnement
- Diminuer la quantité de déchets ultimes qui sont enfouis
- Diminuer notre empreinte carbone (CO₂)
- Valoriser nos déchets : recyclage = revente = gain économique

Comment faire ?

- **Trier le papier** : à plat dans des cartons aux postes de travail, aux imprimantes communes. Les cartons seront régulièrement vidés dans une benne papier fermée (à l'abri de la pluie pour que le papier soit recyclé et du vent pour éviter qu'il ne s'envole)
- **Trier les plastiques souples** : tous les plastiques d'emballage (pas les cerclages en plastique rigide) (énormément de plastiques dans nos bennes tout venant)
- **Trier les cartons** : comme actuellement
- **Et le reste** : au tout venant (étiquettes, scotch...)

Chariots pour le picking: nous proposons de mettre 2 sacs sur vos chariots : 1 plastique et 1 tout venant. Mais si vous avez d'autres idées à proposer, plus pratiques pour vous, à vous d'en parler

Recyclage Cartons

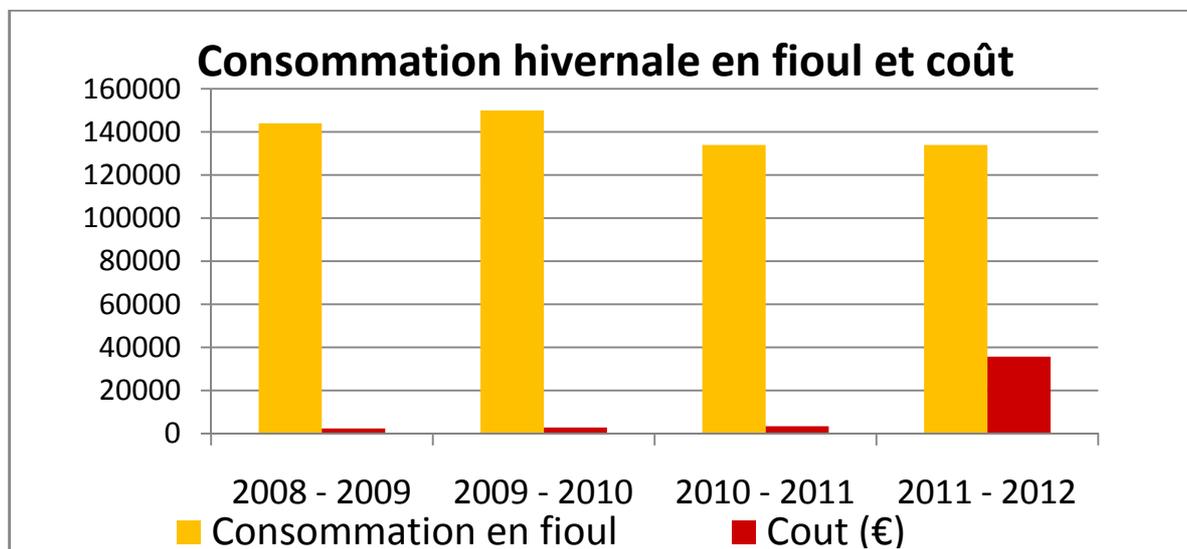


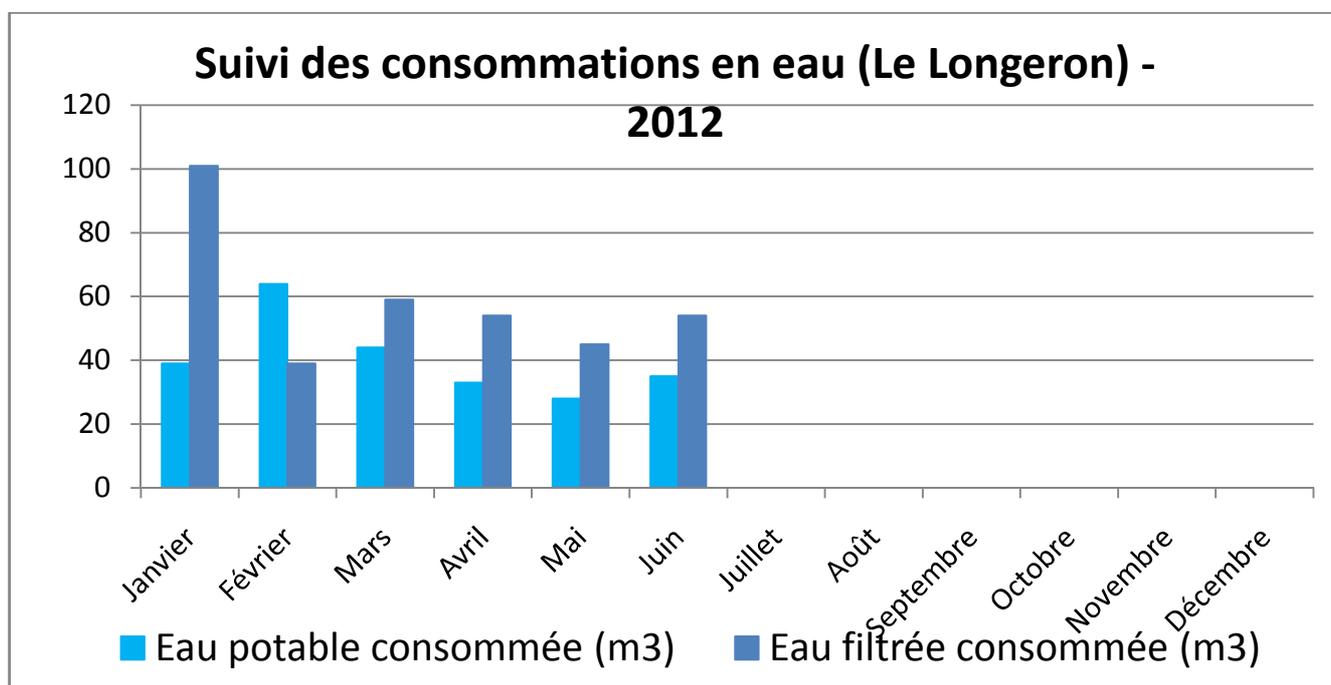
Pliés à plat

Recyclage plastique



Un tableau de bord environnemental est en cours d'élaboration et sera à disposition du personnel sur l'intranet et les tableaux d'affiche : en exemple ci-dessous des indicateurs présents





ACTIONS

Mulliez-flory a donc décidé de réaliser un plan d'action de réduction par périmètre pour instaurer de nouvelles voies d'amélioration en matière environnementale.

1-Mettre en place des outils de sensibilisation comme un « éco bouton » permettant de quantifier le gain généré lors de la mise en veille de l'ordinateur. on s'engage un montrer les résultats l'année prochaine.



L'écobutton est allumé et se situe sur votre table/bureau près de votre clavier. Il est connecté à votre ordinateur par un câble USB. A chaque fois que vous vous arrêtez, que ce soit pour longtemps ou non, pour un coup de téléphone, une réunion, etc., vous n'avez qu'à appuyer sur l'écobutton et votre ordinateur est mis en « écomode » ce qui permet à votre ordinateur et à votre moniteur de consommer la même électricité que s'ils étaient éteints !

Il y a également un autre avantage: à chaque fois que votre ordinateur est placé en « écomode », le logiciel intelligent écobutton™ enregistre la quantité de carbone, d'électricité et d'argent que vous avez économisés en utilisant écobutton. » Gadget ou idée géniale participant à la « longue traîne » des initiatives aidant chacun à prendre part à la sauvegarde de l'environnement

2-Améliorer le tri des déchets et entrer dans une démarche de recyclage (mise en place de bennes papier, plastiques et cartons) voir ci-dessus.

La mise en place de la benne plastique (70-80% des DIB) va permettre un gain concernant le coût des DIB, et va permettre un gain de plus de 12 tonnes de CO2 un impact évité de 67 tonnes de CO2



3-Etablir un plan de covoiturage des salariés.

Définir dans un premier la zone géographique d'habitation du personnel, afin de pouvoir identifier et sensibiliser chacun qu'il existe des collègues proche de chez soi et d'organiser le co voiturage .

=>Principe 10: 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

=>Principe 1 et 2 : Droits de l'homme

- 1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme*
- 2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme*

=>Principe 3-4-5-6 : Conditions de travail

- 3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective*
- 4. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire**
- 5. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants*
- 6. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.*

Pour l'ensemble des 7 principes ci-dessus CONSTAT

Tous les 2 ans, Mulliez Flory fait réaliser par un organisme externe »Acte International « des audits sociaux dans ses ateliers propres de Tunisie : Michutex et Mageco.

L'objectif de ces audits est de vérifier le respect des lois local sur le travail, des standards internationaux du travail des conventions de l'OIT.

Points abordés lors de ces audits :Santé et sécurité, travail des enfants ,travail forcé, heures de travail, salaires, droits des salariés, environnement, transparence/organisation générale.

L'organisme fait parvenir au service qualité et à l'atelier concerné un rapport d'audit social :En réponse nous transmettons un plans d'action correctives.

De plus les directeurs délégués sur nos propres sites tunisiens s'engagent :

A toujours favoriser la formation individuelle, de manière à transmettre les acquis et à homogénéiser la culture Qualité à l'ensemble du personnel des ateliers, afin de :

- Progresser vers la « QUALITE TOTALE ».
- Faire évoluer l'entreprise dans la fabrication de nouveaux produits.
- Mettre en place des nouveaux métiers.

Ils s'engagent personnellement à tout mettre en œuvre pour aider l'ensemble des collaborateurs dans la réalisation de cette mission. »





De plus :

Un organigramme pour chacun de nos ateliers propres est formalisé.

10% des salariés ont reçus des formations secourisme et de prévention au feu

=>Un code de bonne conduite a été formalisé en français et en arabe ,voir ci-dessous :

CODE DE BONNE CONDUITE

LES ATTENTES DE MULLIEZ FLORY ENVERS SES ATELIERS DE FABRICATION

Mulliez Flory étant fortement engagé en faveur du développement durable et du commerce équitable, il attend de ses ateliers de fabrication d'avoir un égal souci d'éthique.

Au travers de ce code de bonne conduite, Mulliez Flory souhaite faire respecter les principes et les droits fondamentaux au travail.

ETHIQUE SOCIALE

- **L'employeur s'engage à respecter l'ensemble des obligations du Code du Travail** et plus particulièrement, les dispositions relatives au travail dissimulé. L'employeur renforcera l'état de droit en contribuant à bannir la corruption, la fraude, et les pratiques de concurrence déloyale.

- Choix libre de l'emploi

. L'employeur ne doit pas avoir recours au travail forcé sous quelque forme que ce soit.

. Les travailleurs ne sont pas tenus de confier leurs papiers d'identité à leur employeur et ils sont libres de quitter leur emploi après un préavis d'un délai raisonnable.

- La liberté d'association et le droit aux négociations collectives sont respectés :

. Les travailleurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer ou de créer un syndicat de leur choix et de participer à des négociations collectives.

. L'employeur adopte une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.

. Les représentants des travailleurs ne font pas l'objet de discriminations et sont autorisés à entreprendre leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail.

- Aucune discrimination n'est pratiquée :

Il n'existe aucune discrimination dans le recrutement, l'accès aux stages de formation, la promotion, le licenciement ...pour des raisons de race, d'origine nationale, de religion, d'âge, de sexe, d'appartenance à un syndicat ...

- Il est interdit de faire travailler des enfants

. L'employeur s'engage à ne pas employer une personne en dessous de l'âge minimum légal.

. Il est interdit d'employer des personnes de moins de 18 ans pour des travaux nocturnes ou dans des conditions dangereuses.

- Versement d'un salaire minimum

. Les salaires versés pour les heures de travail normales et les heures de travail supplémentaires doivent être égaux ou supérieurs au minimum légal en vigueur.

. Les travailleurs ont reçus des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi en matières de salaires avant de commencer celui-ci.

. Il est interdit de procéder à des déductions sur salaire pour mesure disciplinaire.

- Les heures de travail ne sont pas excessives

. Le temps de travail doit être respecté conformément à la législation en vigueur.

. Il est interdit de demander régulièrement aux travailleurs de travailler plus de 48 Heures par semaine et il convient de leur donner en moyenne au moins un jour de repos pour une période de 7 jours.

- Il convient de fournir un emploi régulier

Dans la mesure du possible, les travaux exécutés doivent être fondés sur une relation d'emploi concrète.

- Il est interdit de recourir à des traitements sévères ou inhumains

L'employeur bannira tout recours au harcèlement physique ou moral en privilégiant la concertation et le dialogue comme pratique disciplinaire dans la gestion de ses ressources humaines.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL RESPECTENT LES REGLES D'HYGIENE ET DE SECURITE

- L'employeur veille à ce que tout travail, par la nature et les conditions dans lesquelles il s'exerce, ne compromette ni la santé, ni la sécurité des salariés.

- L'employeur œuvre à l'entretien des lieux de travail conformes aux normes d'hygiène et de sécurité en vigueur ;

Lumière, chauffage et système de ventilation doivent être adéquats à l'environnement de travail et les installations sanitaires doivent être propres et disponibles pour tous à tout instant.

PDG Groupe Mulliez-Flory

Jacques GINDRE

Partenaire :

Société :

Visa :





ACTION :

Exemple de plan d'action :

Atelier Michutex : 6 conformités

-travail des enfants : pas de travail d'enfants observé

-travail forcé : pas de travail forcé observé

-temps de travail : les heures de travail et les heures supplémentaires sont en accord avec les lois locales et les règlements internationaux

-salaires et rémunération : les heures supplémentaires sont payées selon l'échelle officielle des salaires

- droit des salariés : ils sont respectés conformément aux lois locales

- coopération générale et transparence : la direction a répondu ouvertement et tous les documents demandés ont été fournis

et 1 seule non-conformité (Santé et sécurité). A ce jour tous les actions qui ont été mise en place ont été réalisées, clôturées.

-les extincteurs sont contrôlés chaque début de mois

-Les portes de secours sont contrôlées régulièrement

-Tous les contenants qui contiennent des détergents ou produits chimiques sont identifiés en Arabes et en Français.

-Toutes les machines sont équipées de plexiglas pour la sécurité du personnel

→ la non-conformité est levée.

=>Principe -6 : Conditions de travail

6 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

CONSTAT :

L'entreprise s'est engagée dans une démarche GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) : les finalités : garantir le développement de l'entreprise et assurer sa pérennité, donner la place à l'homme dans l'entreprise, éviter le gâchis de potentiel, de compétences.

ACTION :

Mise en place d'un groupe de travail qui va réaliser une définition de fonction : c'est identifier les activités nécessaires pour la fonction et les éléments de son environnement (pour quoi faire, avec qui...) et ce pour une fonction quel que soit le nombre de personnes qui l'occupent.

Le but étant d'obtenir une description de l'emploi tel qu'il est actuellement et non pas tel qu'il devrait être ou tel que vous aimeriez qu'il soit.

