

RENOUVELLEMENT DE NOTRE ENGAGEMENT

ESPUNA SAS est membre du Global Compact depuis janvier 2006. Par cette adhésion, ESPUNA s'est engagée à honorer les valeurs du Global Compact comme à en faire la promotion.

Nos initiatives, adossées à ces valeurs, nous permettent de mettre en avant cet engagement de manière claire et sincère. Notre communication, nos initiatives associent toujours nos parties prenantes, celles qui nous sont très proches comme nos salariés ou nos clients, celles qui peuvent sembler plus éloignées comme nos fournisseurs étrangers.

Dans cette logique de responsabilité et de transparence, j'ai le plaisir de vous confirmer notre volonté à renouveler notre soutien aux dix principes du Global Compact relatifs aux droits de l'homme, aux droits du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Vous trouverez ci-après, à titre d'exemple, des actions significatives poursuivies et concrétisées en 2012.

Le Président-Directeur Général

Alain VOGEL-SINGER

Droits de l'homme et Corruption

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ; L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ; L'abolition effective du travail des enfants ; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Action :

Contexte :

Espuna sélectionne des partenaires dans différents pays pour la production d'équipements de production.

Objectif :

Veiller aux respects d'un système de production de qualité et aux respects des droits de l'homme dans les différents sites de production.

Moyens :

L'entreprise privilégie des fournisseurs ayant obtenu une certification AFAQ de type ISO9001. Avant de formaliser la relation avec un nouveau fournisseur, les sites du nouveau fournisseur sont visités par un responsable de l'entreprise voire un membre de la direction générale..

Résultats :

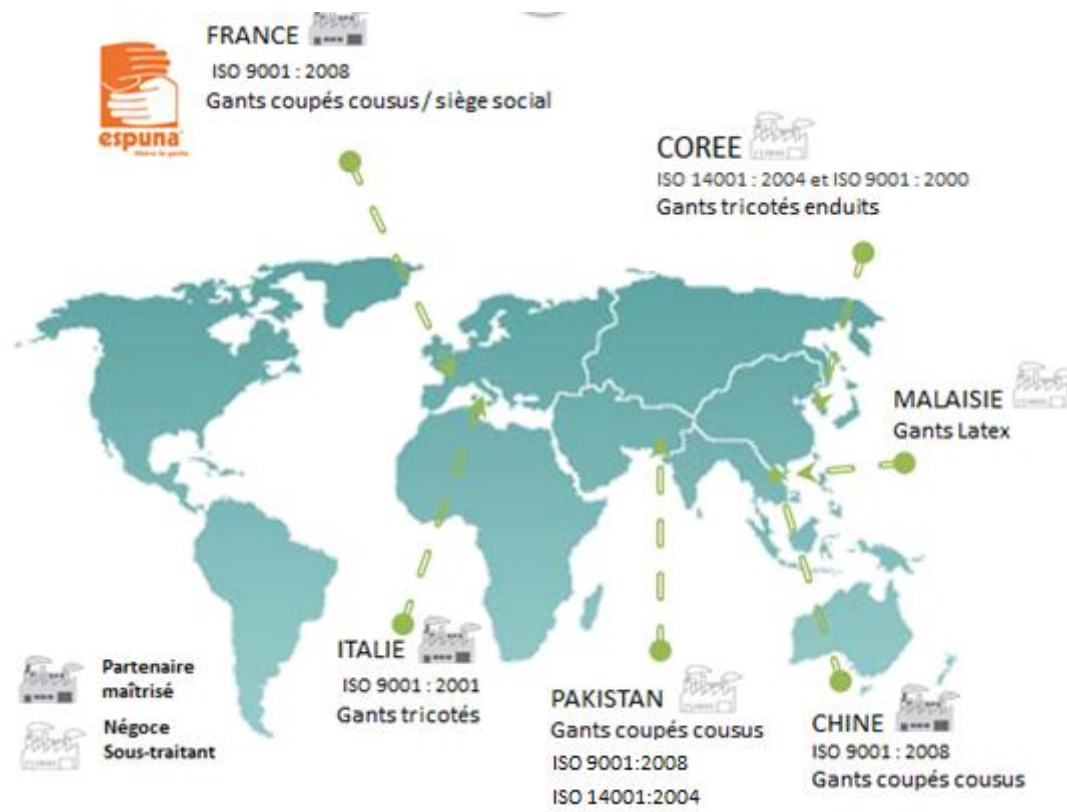
Exemple : Pour notre sous-traitant chinois (partenaire principal en terme de volume), nous avons contrôlé sur site son système-qualité :

- Existence de tous les contrats de travail;
- Revue de la base informatique avec toutes les cartes d'identité de tous les salariés (minimum 18 ans) ;
- Absence de discrimination à partir des historiques d'embauche et de salaires (discrimination en matière d'emploi et de profession et respect de l'égalité homme/femme).

Nous avons eu accès à l'ensemble des comptes rendus des réunions mensuelles du comité d'entreprise élu.

L'analyse en relation avec la hiérarchie a permis la mise en valeur de nombreuses améliorations des conditions de vie ou de travail (maintenance des douches, réfection des chambres, salle de jeu).

Nouvelle cartographie : une communication claire et transparente sur l'origine de nos produits est présentée à toutes parties prenantes.



Action :

Contexte et objectif :

Afin de prévenir et de limiter les TMS et maladies professionnelles dans notre manufacture en France, nous avons engagé une action en partenariat avec la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail, organisme ayant, entre autres missions, celle d'améliorer la sécurité dans les entreprises en veillant à l'application de la réglementation et en assurant un rôle de conseil).

L'organisation du travail a été revue afin de supprimer la chaîne d'alimentation au profit d'une organisation par postes autonomes, plus aérée. Cela va de pair avec une augmentation de la polyvalence des opératrices qui sont peu à peu formées pour réaliser plusieurs opérations voire toutes les opérations de piquage, et non plus seulement une opération comme par le passé.

Moyens :

- Analyse de l'historique des AT et MP afin de cibler les postes à risques
- 5 S sur divers postes atelier incluant ergonomie et sécurité : poste de finition des gants, poste de conditionnement, poste de marquage, ...
- Formation PRAP (préventions des risques liés à l'activité physique) d'un groupe d'opérateurs à risque (piqueuses)
- Aménagement de postes de piquage, organisationnel et matériel avec aide financière de la CARSAT

Résultats :

- Achat de sièges ergonomiques adaptés aux postures des opératrices (10 k€)
- Fabrication par un artisan local de chariots à roulette adaptés afin de véhiculer les caisses d'en cours et limiter la manutention manuelle (3 k€)
- Adaptation de la taille des lots de lancement au poids des produits afin de limiter le poids des caisses d'en-cours
- Diminution des gestes répétitifs et travail plus attrayant du fait de la polyvalence accrue des piqueuses,

Environnement

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ; à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Préambule :

Nous concrétisons notre engagement en termes d'environnement par le lancement d'une démarche environnementale formelle en vue d'obtenir une certification ISO 14001.

Il s'agit d'une démarche collective sous forme de formation – action, animée par le Qualipôle, association pour la mise en place des démarches de management qualité, sécurité, environnement....

Elle s'étend sur une période d'un an à la fréquence d'une journée de travail par mois. Elle débute en avril 2013 et doit nous conduire à une certification ISO 14001 premier semestre 2014.

Action :

Contexte :

L'entreprise met à disposition un véhicule de société pour chacun de ses représentants. Dans le cadre de ses fonctions, la force de vente parcourt environ 200 000 km par an.

Objectif :

Parvenir à mettre à disposition des véhicules en parfait état afin d'assurer la sécurité de chacun et de mettre en circulation des voitures dégageant un minimum de CO2.

Moyens :

L'entreprise a opté pour un parc automobile à usage commercial en location entretien, qui permet la mise à disposition de véhicules en parfait état tout en facilitant le renouvellement de la flotte de véhicules. Les voitures peuvent être ainsi changées tous les 2 ans, de date à date, en toute simplicité.

Cette rotation de véhicules permet la mise en circulation de véhicules propres (réduction des émissions de CO2). Les véhicules choisis sont des modèles Eco2 avec une émission de CO2 < 120 g/km.

Résultats:

En 2012, nous constatons que l'émission de CO2 est passée de 25 T /an à 24 T/an soit une économie de 1 T/an.

Nous avons pour objectif de réduire encore nos émissions de CO2 en optant pour des modèles Eco2 Euro5, qui nous permettront après renouvellement de l'ensemble des véhicules de limiter l'émission annuelle de CO2 à 22,8 tonnes soit une réduction de 2,2t/an.

2 Actions majeures :

1^{ère} Action - Poursuite de notre action de préservation des savoir-faire et des emplois

Contexte :

- Préservation et reconnaissance de notre savoir-faire en tant que dernier fabricant d'équipements de protection individuelle en France.
- Notre unité de Lézignan-Corbières compte 62 employés et réalise plus de 200 000 pièces par an.
- Le positionnement produit de cet atelier est essentiel pour en assurer sa pérennité, nous souhaitons ainsi valoriser son offre en mettant en lumière la rareté et l'excellence du métier.

Objectif :

- Conservation du label Entreprise du Patrimoine Vivant. Ce label est une marque du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, mis en place pour distinguer des entreprises françaises aux savoir-faire artisanaux et industriels d'excellence.
- Préservation des savoir-faire.
- Maintien d'un atelier de fabrication au sein de la manufacture

Moyens :

- La société ESPUNA s'est rapprochée de l'IFTH pour bénéficier de l'expertise de ce dernier qui a développé une méthodologie de préservation de savoir-faire pour le compte du FORTHAC.

Résultats :

- 1- L'étape de cadrage et d'organisation des captures :

Consiste à :

- Procéder au repérage des détenteurs des savoir-faire,
- Organiser des captures au poste de travail,
- Expérimenter une capture pilote pour valider avec l'entreprise le format de capture,

Moyens & outils utilisés : matrice d'anticipation des savoir-faire, documentation sur les métiers, outils de communication

- 2- - L'étape de capture proprement-dite :

Consiste à :

- Recueillir les données au poste de travail et effectuer les prises de vues (photo et/ou vidéo) nécessaires à l'illustration pédagogique des opérations à capturer,
- Structurer l'ensemble des données pour les rendre pédagogiquement transférables

Moyens & outils utilisés : observation et interviewes de l'expert en situation de travail, analyse des documents techniques et traces de son travail, préserver les modes de raisonnement (rédaction des modes opératoires et fiches techniques s'y rapportant)

préserver les informations gestuelles (scénariser les opérations à filmer) et les structurer au regard des modalités de transfert envisagées.

3- L'étape de capitalisation et de transfert

Consiste à :

- Organiser les transferts de savoir-faire qui doivent être maintenus dans l'entreprise pour la formation interne à la prise de poste et/ou développer la polyvalence.

Moyens & outils utilisés : construction de scénarii pédagogiques pour structurer des parcours d'apprentissage interne (personnalisés), test en vraie grandeur sur les outils produits au cours des captures, formalisation des bonnes pratiques

2^{ème} Action – Engagement sociétal formalisé, concret et suivi

Contexte :

Nous conduisons notre activité de fabricant d'EPI avec un sens aigu des responsabilités civiques. Nous contribuons clairement, à notre place et pour ce qui nous concerne, au développement ou à la défense du tissu environnemental, économique et social dans lequel nous sommes insérés et sans lequel il n'est d'avenir pour personne.

Objectif :

Inscrire formellement la RSE dans notre gouvernance afin de garantir et de montrer notre engagement, d'assurer également à nos parties prenantes un développement responsable en termes de RSE.

Moyens :

Conscients des multiples interactions avec nos parties prenantes et de la nécessité d'échanges directs avec tout ou parties de ces PP, nous nous sommes engagés dans réflexion RSE dans le cadre d'une commission appelée « commission transversale RSE ». Cette commission est pilotée par le Centre Technique du Cuir (acteur prépondérant de la filière cuir en France) et par Sustainway (cabinet référence en pilotage opérationnel RSE).

Cette commission doit nous amener à :

- échanger avec des partenaires de la filière cuir
- identifier nos pratiques au regard des 7 enjeux sociétaux définis dans l'ISO 26000
- définir nos impacts significatifs sur notre environnement et nos parties prenantes
- En dialogue permanent avec nos parties prenantes, et en cohérence avec les impacts significatifs, définir notre propre charte de bonne conduite et nos axes de progrès.
- valider nos actions et les résultats obtenus avec les parties prenantes impactées
- intégrer la valeur sociétale dans notre gouvernance

Cette commission s'est constituée courant 2012 et se réunit à la fréquence d'une fois tous les 2 mois.

Résultats : réalisation d'un premier diagnostic RSE avec identification de nos pratiques et des enjeux critiques.