



Le 21 décembre 2012



CLAL-France s'est engagée en décembre 2011 à soutenir et respecter les dix principes fondateurs du Pacte Mondial, concernant le respect des droits de l'homme, des conditions de travail, l'environnement, et la lutte contre la corruption.

Ces valeurs sont intégrées et déclinées au sein de CLAL-France, au travers de sa démarche de Développement Durable.

Par la présente, je réaffirme, notre engagement à promouvoir les dix principes du Pacte Mondial, et publie pour la première fois une communication sur le progrès, relatant les actions menées en 2012 dans la démarche de Développement Durable.

Dan WEBER
PDG de CLAL-France



Depuis 1888, CLAL-France élabore par fusion plus de 140 alliages qu'elle transforme selon une forme adaptée aux usages et exigences de ses clients

Respect des Droits de l'Homme, du travail et des conditions de travail

Notre politique de Ressources humaines est en parfaite cohérence avec les principes du Pacte Mondial :

La structure de l'entreprise est à taille humaine (192 salariés), et nos 124 ans d'existence, font que nous considérons nos salariés comme un axe essentiel de valeurs et de développement.

Notre politique Ressources Humaines est construite sur cette philosophie.

Non discrimination :

Les offres d'emplois ne font apparaître aucun signe distinctif de sexe, de race ou religieux.

Seules les expériences et compétences sont prises en compte, lors de l'analyse et du choix liés au recrutement.

En novembre 2012 : une formation a été dispensée à l'ensemble du management sur ce point spécifique.

Les Instances Représentatives du Personnel disposent d'un droit d'alerte, clairement établi, sur ce sujet.

En 2012, aucune procédure de ce type n'a été enregistrée.

Harcèlement moral, harcèlement sexuel, risques psychosociaux et Bien être au travail :

En se positionnant comme une entreprise humaine, CLAL-France ne peut tolérer aucune forme de harcèlement ou de stress.

Aussi, les procédures affiliées aux politiques Ressources Humaines et Développement Durable, précisent le droit d'alerte des Instances Représentatives du Personnel sur ces points.

En 2012, l'ensemble du Management a été formé sur ces problématiques. Une seule procédure a été engagée pour recadrage d'une personne.

Salariés en difficultés :

Une démarche Ressources Humaines spécifique a été mise en place pour aider et accompagner les employés en difficulté familiale, financière ou autre.

En 2012, dix salariés ont bénéficié de cet accompagnement.



Formations :

Le plan de formation est décliné en 3 parties :

Les formations sécurité, destinées à accroître la protection des salariés :

2011	2012
1 207 heures	1 333 heures

A titre d'exemple, tous les salariés ont reçu une formation incendie en 2012.

Les formations destinées à l'amélioration des compétences :

2011	2012
432 heures	718 heures

Les bilans de compétences et Validations des Acquis de l'expérience :

	2011	2012
VAE	24 heures	20 heures
Bilan de Compétences	0	0
DIF	20 heures	77 heures

L'apprentissage, alternance et stages d'écoles :

Le plan de formation fait également la part belle à l'apprentissage et l'alternance, où les apprentis disposent d'un projet tutoré, et sont encadrés par un manager expérimenté et formé spécifiquement sur ce point.

Dans le but de favoriser les futurs emplois dans l'industrie, CLAL-France reçoit des stagiaires d'écoles, de la 3^{ème}, dans le cadre des stages découverte d'entreprises, jusqu'au niveau ingénieur, pour des formations diplômantes.

	2011	2012
Apprentis	2	4
Stages découverte	2	3
Autres stages	14	17

Handicap :

L'entreprise adapte des postes de travail, en association avec l'Agefiph, de façon à recycler des salariés victimes de handicap. En 2012, 11 salariés reconnus travailleurs handicapés sont à l'effectif, contre 8 en 2011.

De la même façon, des travaux sont sous-traités à des Centres d'Aide par le Travail tels que l'entretien des espaces verts et la mise sous enveloppe de courriers.



Abolition du travail forcé ou clandestin, et du travail clandestin :

Nos fabrications sont développées et produites en France, sous couvert du strict respect des réglementations européennes et nationales, et sous surveillance des Instances Représentatives du Personnel.

Les Représentants du Personnel sont consultés avant chaque modification importante des conditions de travail, en plus des réunions mensuelles et trimestrielles.

Les achats de matières premières sont effectués prioritairement en zone Europe, ce qui permet de garantir le respect de la Convention des droits de l'homme, et pour les matières acquises hors zone Europe, les fournisseurs sont tenus de fournir des attestations certifiant l'approvisionnement de ces matières hors zone de conflits et attestant le non travail des enfants.

Amélioration des conditions de travail :

CLAL-France a construit un Système de Management de la Sécurité et Santé au Travail, et une politique Développement Durable a été rédigée en 2012.

CLAL-France s'est engagée, cette année, dans une démarche de substitution des substances et préparations classées Cancérigènes, Mutagènes et Reprotoxiques.

Dans le cadre de cette action volontaire, l'entreprise a développé un nouvel alliage permettant de substituer le Cuprobéryllium (élaboré à base d'un élément cancérigène). Cet alliage est en test chez plusieurs clients.

	2011	2012
Nombre d'usages substitués	1	10

Sur cette même période, le Plan Pénibilité au Travail a été rédigé, et soumis à consultation des Instances Représentatives du Personnel. Ce plan intègre un Diagnostic Initial et une évaluation des risques.

CLAL-France est concernée par 9 des 10 critères réglementaires.



Environnement :

CLAL-France s'investit pour réduire les impacts de son activité industrielle sur le milieu naturel, et accroître sa maîtrise des risques.

A ce titre, elle a rédigé un Système de Management de l'Environnement. La politique Développement Durable est également rattachée à ce système.

Les actions sélectionnées en 2012 en découlent :

Energie :

Le remplacement des lampes à vapeur de mercure de l'atelier Fonderie a permis de réduire de 30% la consommation de ce bâtiment en 2011. En 2012, nous avons dupliqué cette action pour un Hall Laminage, générant une baisse de 12% de la consommation électrique de ce bâtiment.

Traitement des effluents aqueux :

L'entreprise est passée au Suivi Régulier des Rejets pour l'Agence de L'Eau Seine Normandie.

Pour ce faire, nous avons investi pour améliorer notre chaîne de mesures, avec l'acquisition de 2 préleveurs automatiques réfrigérés.

Maîtrise des risques

Le Plan d'Urgence a pour but de décrire la procédure d'évacuation, et l'organisation des secours en cas d'accident industriel.

Ce plan a été révisé en 2012 pour intégrer les évolutions réglementaires et les pratiques du site.

Reach et CLP :

CLAL-France a participé en 2008, à une opération collective d'accompagnement et de formation aux règlements européens Reach et CLP, qui a débouché sur une certification par le TUV Rheinland.

Tous les alliages produits par CLAL-France respectent le règlement Reach, ainsi que les Directives RoHS, ELV et WEE.

En 2012, toutes les Fiches de Données de Sécurité ont été transposées au règlement CLP, soit 3 ans avant la date réglementaire.



Lutte contre la corruption :

Consciente de ces devoirs en matière de lutte contre la corruption, CLAL-France n'offrent plus de cadeaux à ses clients, et la somme dédiée est versée à L'Unicef, pour la protection de la petite enfance.

En 2012, CLAL-France est devenue à ce titre, Entreprise Partenaire de l'UNICEF.