

Notre engagement aux 10 principes du Pacte Mondial

**NATIONS UNIES - GLOBAL COMPACT
COP n°1
08 janvier 2013**



SOLAIRE

BOIS

POMPES À CHALEUR

CONDENSATION FIOUL/GAZ

*De Dietrich Thermique
57, rue de la gare
B.P.30 - F67580 MERTZWILLER
Tél 03 88 80 27 00 – Fax 03 88 80 27 99
www.dedietrichthermique.fr*



Qu'est ce que le Pacte Mondial ?

Il s'agit d'un pacte par lequel des entreprises s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés touchant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Le Pacte mondial, principale initiative mondiale d'entreprises citoyennes – qui regroupe des milliers de participants répartis dans plus de 100 pays –, a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés.

En adhérant le 24 janvier 2012 au Pacte Mondial, nous partageons la conviction que des pratiques commerciales fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable et plus ouvert et de sociétés prospères et dynamiques.

Les pratiques commerciales responsables sont celles qui favorisent un climat de confiance et la mise en valeur du « capital social » et qui contribuent ainsi, partout, à la viabilité des marchés et au développement.

Communication des Progrès (COP)

Par notre engagement au Pacte Mondial, nous nous devons de communiquer à nos parties prenantes (consommateurs, employés, syndicat, actionnaires, médias, pouvoirs publics, etc.), chaque année, sur les progrès accomplis dans l'intégration des principes du Pacte mondial.

La communication sur les progrès réalisés est un moyen important de démontrer l'attachement de l'entreprise participante au Pacte Mondial et à ses principes.

Cette communication se concrétise par un dossier largement diffusé en interne comme en externe en complément de notre rapport RSE. C'est l'objet de ce document qui constitue notre première communication pour Global Compact. Les points abordés seront les suivants :

Le mot du Président	3
Notre démarche RSE	4
Communication des Progrès 2012	9

L'engagement du Président aux 10 principes du Pacte Mondial



Depuis janvier 2012, De Dietrich Thermique adhère au Pacte Mondial des Nations Unies, qui propose un cadre de fonctionnement de l'entreprise basé sur le respect des valeurs fondamentales des droits de l'homme, des conditions de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Nous exprimons, par cette lettre, notre confirmation et notre soutien continu aux 10 principes du Pacte Mondial, notre engagement dans la poursuite de cette adhésion et notre volonté de progresser dans la démarche. Nous reconnaissons que notre participation active dans un développement durable est primordiale afin de faire avancer, entre autres, les objectifs des Nations Unies.

Nous avons initié une réflexion de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise en 2011. Cette réflexion a été concrétisée progressivement en 2012 par la structuration de différents projets et l'intégration dans le plan stratégique de l'entreprise. La rédaction de notre premier rapport environnemental et social en 2012 matérialise l'affichage de cette volonté et notre souci de transparence.

Toutefois, il faut être humble dans cette tâche : avant d'inciter les parties prenantes externes dans une démarche similaire, il est essentiel de suivre soi-même des pratiques vertueuses au sein des activités et une dynamique volontariste dans tous les services de l'entreprise.

Nous vérifierons la bonne intégration des orientations du Global Compact dans nos opérations et notre fonctionnement à partir de 2013, en veillant également à leur respect par nos partenaires.

Joseph Le Jollec
PDG, De Dietrich Thermique

L'engagement de De Dietrich Thermique dans une démarche de Responsabilité Sociétale

Le groupe BDR Thermea et le groupe De Dietrich Thermique ont intégré la RSE et le respect de l'environnement dans leur nouvelle stratégie : la RSE sera désormais plus concrètement intégrée aux réflexions stratégiques touchant l'avenir de notre groupe. Cette stratégie sera vulgarisée et largement communiquée au courant de l'année 2013.

L'année 2012 aura été une année de finalisation de notre engagement environnemental et social, de structuration de cet engagement, de réalisation d'un état des lieux au regard de certaines thématiques identifiées comme les plus importantes et de définition d'une stratégie au regard de ces thématiques.

L'information et la sensibilisation

L'information et la sensibilisation des salariés de De Dietrich Thermique dans une démarche de Développement Durable est un point essentiel à la dynamique nécessaire au succès de cette démarche. Le passage du concept de productivité à celui de la performance induit de repenser l'intelligence collective et la gouvernance, pour inscrire les notions d'utilité, de responsabilité et d'évolution dans une stratégie de développement individuel et collectif. La stratégie communicationnelle (écouter, comprendre, adhérer, motiver, fédérer) est donc indispensable à une évolution de la culture.

Chez De Dietrich Thermique :

- **les salariés** sont régulièrement informés de l'évolution du projet à travers les documents de communication interne,
- notre **premier rapport RSE**, rédigé au 1^{er} trimestre 2012, dresse un bilan des actions sociales et environnementales dans l'entreprise et affiche notre volonté de passer à l'action. Ce document a été diffusé en interne et en externe.
- **la participation** des salariés est l'un des principes de notre démarche RSE. C'est pourquoi nous avons souhaité que l'ensemble des salariés puissent participer activement à la réalisation du diagnostic de notre entreprise au regard des thématiques « environnement » et « relations et conditions de travail ». Ce fut une première dans l'entreprise, et un moment d'échange riche permettant ainsi à l'ensemble du personnel de s'approprier la démarche.

Notre démarche et notre structure

Notre démarche globale, validée en 2011, s'appuie sur :

1. un partage des enjeux et un engagement des parties prenantes internes, notamment du Comité de Direction,
2. la réalisation d'un état des lieux, pour savoir « **d'où partons-nous ?** »,
3. L'élaboration d'axes stratégiques en cohérence avec l'état des lieux, pour déterminer « **où veut-on aller** »,
4. La réalisation d'un plan d'actions partagé, pour identifier « **par quel chemin y allons-nous ?** »,
5. la mise en œuvre des actions, leurs évaluations et leurs suivis. Nous nous interrogerons : « **les étapes nous mènent-elles là où l'on voulait aller ? Comment aller encore plus loin ?** ».



L'année 2011 a vu la validation de la démarche avec des principes qui ont été érigés :

1. Principe de **transparence**, par une communication claire et honnête autour du projet,
2. Principe de **réalisme** : aller au-delà de la philosophie et rester terre à terre par des actions concrètes,
3. Principe de **transversalité** en associant tous les services et tous les salariés,
4. Principe de **participation**, afin d'enrichir le projet par de multiples regards,
5. Principe de **concertation** pour une meilleure appropriation de l'évaluation, des décisions et des actions.

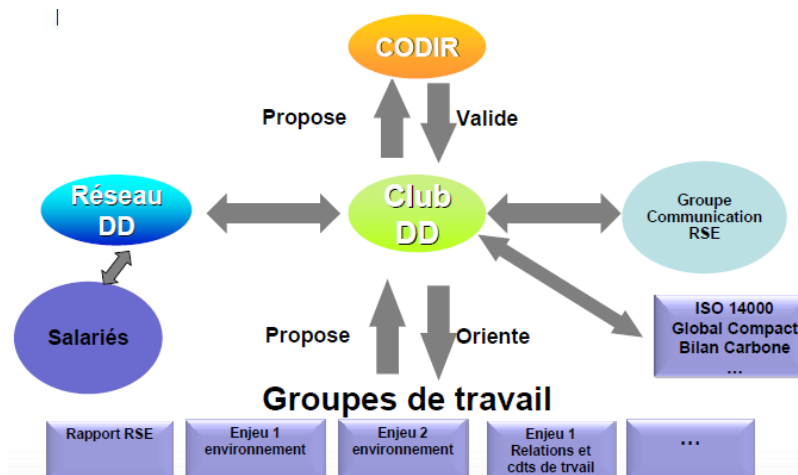
Une structure opérationnelle et participative a été construite afin de mener à bien notre démarche.

Le comité de direction (CODIR) est responsable de la maîtrise des enjeux, des règles de fonctionnement, des moyens et ressources nécessaires à la réalisation du projet.

Le « Club DD », constitué de 8 membres motivés, a en charge la mise en œuvre fonctionnelle et opérationnelle de la démarche dans toutes ses phases.

Le « Réseau DD », avec un objectif d'adhésion de 5% du personnel volontaire et représentatif de la diversité des métiers et des services, est le prolongement opérationnel du club DD en charge de déployer la démarche RSE et d'accompagner le changement sur le terrain.

Divers groupes de travail sont mis en place par le club DD en fonction des besoins du projet,.



Les deux premières thématiques identifiées par le club DD comme étant mobilisatrices pour les salariés et indispensables à la mise en place d'une dynamique sont les questions touchant à l'environnement et aux relations et conditions de travail. Ces premières thématiques sont en lien avec les questions centrales de la norme guide ISO26000.

Il apparaît en effet essentiel pour le club DD de générer au préalable une dynamique interne autour de la RSE afin de pouvoir être plus efficace par la suite au niveau de notre sphère d'influence et de nos parties prenantes externes. Les autres questions centrales de l'ISO 26000 seront abordées par la suite

Un diagnostic participatif

Le premier semestre de l'année 2012 a été consacré à la réalisation d'un diagnostic participatif au regard des 2 thématiques identifiées par le club DD.

Un groupe d'étudiant de l'Institut ECO-Conseil en partenariat avec une école d'ingénieur, l'INSA de Strasbourg, ont effectué ce diagnostic sur la base de documents et résultats d'études, croisés avec les perceptions et attentes des salariés de l'entreprise.

Au total, c'est plus de 300 salariés, soit un tiers des effectifs qui ont été sensibilisés à la démarche RSE et ont exprimé leur ressenti face aux questions de l'environnement et des relations et conditions de travail.

La synthèse des résultats a permis de hiérarchiser les axes d'amélioration, pour nous pencher en priorité sur ceux qui sont soulevés par un plus grand nombre de salariés.

Une stratégie concertée

Suite au diagnostic prenant en compte des éléments factuels et chiffrés ainsi que les perceptions des salariés, les premiers grands axes de travail ont été définis par le Club DD et validé en Comité de Direction.

Nous nous sommes attachés à certains principes dans la définition de ces axes :

- Les axes de travail sont en adéquation avec la réalité du terrain et leur choix doit pouvoir être justifié
- Les axes de travail sont transparents, ils doivent être accessibles à tous et compréhensibles par tous,
- Les axes de travail s'intègrent avec les autres projets d'entreprises en cours,
- Les axes de travail sont flexibles, ils pourront être revus et corrigés,
- Les axes de travail peuvent être diffusés en externe

Voir axes stratégiques de travail page suivante

Des groupes de travail et un réseau

La participation étant l'un des principes incontournables de notre démarche, ce sont les salariés volontaires et motivés du réseau qui constituent le cœur des groupes de travail. Ces groupes ont en charge de réaliser un plan d'actions concerté qui sera mis en œuvre au courant de l'année 2013.

Cinq premiers groupes de travail ont été instaurés sur les thématiques ci-dessous, en cohérence avec les axes de progrès identifiés :

- La mise en place d'éco-gestes,
- La réduction des impacts liés aux déplacements domicile - travail et professionnels
- Mieux vivre ensemble en favorisant les relations harmonieuses et respectueuses et en développant un esprit coopératif interservices
- Améliorer la convivialité des espaces de travail
- Faciliter l'accès à l'information et la compréhension de l'information

Les axes stratégiques de travail

Axe Environnement

Vers la maîtrise de nos impacts sur l'environnement

I Atténuation des changements climatiques

- 1.1. Améliorer la performance énergétique de nos bâtiments
- 1.2. Réduire les émissions de GES liées au fonctionnement des équipements
- 1.3. Encourager l'optimisation des déplacements domicile-travail
- 1.4. Optimiser les déplacements professionnels
- 1.5. Optimiser le transport de marchandises

II. Utilisation durable des ressources

- 2.1. Inciter les éco-gestes au quotidien
- 2.2. Réduire la consommation d'eau
- 2.3. Réduire la production de déchets
- 2.4. Intégrer des critères de durabilité au choix des fournisseurs

III. Eco-conception de nos produits

- 3.1. Anticiper les besoins du marché
- 3.2. Intégrer des techniques respectueuses de l'environnement tout au long de la vie du produit

IV. Prévention et maîtrise des pollutions

- 4.1 Mieux gérer l'élimination des déchets
- 4.2. Maîtriser les impacts de notre activité

Axes Relations et conditions de travail

Vers le bien-être de chacun pour une meilleure performance globale

I. Mieux vivre ensemble

- 1.1. Favoriser des relations harmonieuses et respectueuses
- 1.2. Développer (un) la (esprit de) coopération inter-services

II. Développement du capital humain

- 2.1. Optimiser la gestion des compétences
- 2.2. Favoriser la formation et le partage de savoirs
- 2.3. Améliorer la gestion des fins de carrière
- 2.4. Améliorer l'accueil des nouveaux salariés
- 2.5. Encourager la parité hommes-femmes

III. Santé et conditions de travail

- 3.1. Réduire les facteurs de stress
- 3.2. Améliorer la convivialité des divers espaces de travail
- 3.3. Améliorer l'ergonomie des postes de travail
- 3.4. Maîtriser la sécurité des salariés

Axe Transparence / Gouvernance

Vers une participation et une mobilisation des salariés

I. Communication

- 1.1. Faciliter l'accès à l'information
- 1.2. Faciliter la compréhension de l'information

II. Modalités des prises de décision

- 2.1. Expliquer les circuits de prises de décisions
- 2.2. Favoriser la participation des salariés

Communication des Progrès 2012

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 dans leur sphère d'influence, et...
2. ...à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Business Principles.....	11
Relations avec les fournisseurs et achats.....	11
Santé et sécurité au travail.....	12
Bien être au travail.....	13

Droit du Travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;

..... 14

4. Les entreprises sont invitées à respecter l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire;

5. Les entreprises sont invitées à respecter l'abolition effective du travail des enfants;

..... 14

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

Diversité.....	14
Parité hommes/femmes.....	14
Rétribution salariale équitable.....	15
Qualification / formation.....	16

Environnement

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

Bilan Carbone.....	17	
Audit énergétique.....	17	
Management de l'environnement		17

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

Défi énergie.....	17
Challenge vélo.....	18
Covoiturage.....	18
Paniers bio.....	18
Groupes de travail « éco-geste » et « déplacements ».....	18

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

Réflexion sur l'ACV.....	19
Développement de technologies moins énergivores.....	19

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.

Business Principles.....	20
--------------------------	----

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 dans leur sphère d'influence, et...

2- ...à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Business Principles

De Dietrich Thermique a adopté les principes stratégiques et déontologiques (Business Principles) du groupe BDR-Thermea, repris dans un guide. Ce document, largement communiqué, exprime les valeurs et les normes du groupe sous forme de code de conduite.

Deux des chapitres sont en relation avec les premiers principes de Global compact.

Conformité à la loi et la réglementation

« Le choix des partenaires respectueux et respectables : nous ne travaillerons pas sciemment avec une tierce partie qui enfreindrait la loi ou la réglementation en vigueur localement, notamment en matière de droit du travail et de protection de l'environnement ».

Maintien de bonnes conditions de travail tant sur le plan de l'hygiène et de la sécurité

« Le Groupe offre et maintient d'excellentes conditions de travail pour tous les employés tant sur le plan de l'hygiène que de la sécurité. Ceux-ci sont informés et formés à travailler avec efficacité et en toute sécurité sur leur poste de travail. Notre politique d'hygiène et de sécurité sur le plan local est déclinée dans les procédures et consignes de santé et de sécurité des différentes entités. »

Relations avec les fournisseurs et achats

Audit des fournisseurs

Un nouveau formulaire d'audit des fournisseurs a été mis en place par le groupe BDR-Thermea. L'objectif de ce document est d'évaluer les fournisseurs existants ou entrants sur 10 critères (management des systèmes, relation client, gestion des projets, recherche et conception, prototypage et validation, matière première/achat, logistique, flux matériels interne, production, santé et sécurité). Ce dernier critère (santé et sécurité) interroge le fournisseur sur l'existence d'une politique de santé et sécurité vis-à-vis de son personnel et sur la façon dont celle-ci est garantie.

Des réflexions seront menées en 2013 pour enrichir l'audit de critères RSE (qui reprendront les principes de Global Compact).

Manuel Qualité Fournisseur

Un manuel Qualité Fournisseur a été validé au milieu de l'année 2012. L'objectif de ce document est d'améliorer et faciliter les relations avec nos fournisseurs par une information sur notre mode de fonctionnement (concernant le développement, les achats,

la qualité, la qualification des produits...) mais également de responsabiliser le fournisseur vis-à-vis des exigences de qualités et de l'engagement environnemental. Le fournisseur signe et approuve le document.

Après 6 mois de mise en place, un reporting mensuel met en évidence une soixantaine de fournisseurs « stratégiques » sollicités avec aujourd'hui un taux de retour de 50%. Sur un engagement de leur part. L'objectif est de toucher à terme la majorité de nos fournisseurs directs.

- *Lien avec le principe 4 -*

Des réflexions seront effectuées en 2013 pour enrichir l'audit des fournisseurs et son engagement à travers le Manuel Qualité Fournisseur par des critères RSE (qui reprendront les principes de Global Compact).

Formation / sensibilisation aux achats durables

Pour mettre en place une véritable stratégie d'achats durables, il est nécessaire au préalable que l'ensemble des parties prenantes internes soit sensibilisé et dispose d'une culture commune du sujet. Les premiers objectifs à remplir sont donc l'information et la sensibilisation aux achats durables pour une meilleure appropriation du concept.

Cette sensibilisation sera assurée au courant de l'année 2013.

Santé et sécurité au travail

Formation

De Dietrich Thermique consacre plus de 10% de son budget formation à la sécurité et à la santé. En 2012, 224 personnes du site de Mertzwiller ont bénéficié de formations ou de recyclages liés

- à l'habilitation électrique,
- à la conduite d'engins de levage,
- à la manipulation d'extincteurs,
- aux gestes et postures,
- à la sécurité incendie,
- ...

En 2013, ces formations seront reconduites.

Management de la santé et de la sécurité au travail

La Direction s'est engagée en 2012 à améliorer de façon plus rigoureuse et efficace son processus de gestion de la Santé et de la Sécurité au Travail en se basant sur les spécifications OHSAS 18001. Au courant de l'été 2012, la première phase d'état des lieux a été réalisée.

Cette démarche vise à aboutir à une certification OHSAS 18001.

Bien être au travail

Gestion des risques psychosociaux

Une étude visant à améliorer les conditions de travail, le climat social et à maintenir la bonne santé a été menée en 2012 sur un secteur de l'usine. Après une période de diagnostic des axes de progrès identifiés ont porté sur la gestion des compétences, l'organisation du travail, le soutien et la reconnaissance.

La mise en œuvre du plan d'action sera poursuivie durant l'année 2013.

Les espaces de repos, la cantine

Différentes espaces de repos ont été aménagés durant l'année 2012 pour le bien être des salariés :

- création d'une zone de repos couverte au niveau de la chaudronnerie,
- aménagement d'une grande zone de repos vitrée au montage. Cet espace est équipé d'un ordinateur afin de permettre aux ouvriers de se connecter à internet. Des plantes vertes finaliseront un espace « apaisant ».

Notre cantine sert des repas complets et variés à l'ensemble du personnel pour une somme très abordable (pour 2.50€). Des travaux d'amélioration du confort (insonorisation et éclairage) sont à l'étude pour 2013.

Un groupe de réflexion pour mieux vivre ensemble et améliorer les espaces de travail

Dans le cadre de notre démarche RSE, un groupe de travail a été constitué à la fin de l'année 2012 pour élaborer un plan d'actions visant à favoriser des relations harmonieuses et respectueuses et développer (un) la (esprit de) coopération inter-services.

De la même façon un autre groupe a pour mission de proposer des actions pour améliorer la convivialité des espaces de travail.

Les objectifs visent, pour l'année 2013, à initier des actions pour améliorer le bien-être au travail par des relations apaisées, conviviales et performantes, dans un cadre adapté.

Droit du Travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;

De par nos effectifs, nous répondons aux exigences règlementaires en termes d'instances représentatives du personnel. Une délégation du personnel existe, comprenant les prérogatives d'un Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel. Une réunion avec la Direction Générale a lieu chaque mois. De Dietrich Thermique entretient des relations constructives et respectueuses avec ces délégations, où sont représentées **quatre organisations syndicales**.

4. Les entreprises sont invitées à respecter l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire;

5. Les entreprises sont invitées à respecter l'abolition effective du travail des enfants;

Nos valeurs et le respect des règles nous interdisent le recours au travail forcé ou clandestin tout comme le travail des enfants.

Nous aurons une réflexion au cours de l'année 2013 pour veiller à l'engagement de nos fournisseurs sur ces principes.

- Lien avec les principes 1 et 2 -

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

Diversité

SERV'élite (filiale française de service après-vente comprenant ~200 salariés) a adhéré à la charte de la diversité. Elle est membre fondateur de l'antenne Alsace d'IMS-Entreprendre pour la Cité. Dans ce cadre, des managers ont été formés à l'embauche non-discriminante. Aujourd'hui, plus de 10 nationalités issues des différents continents et des différentes religions enrichissent le fonctionnement de SERV'élite.

Parité homme/femme

Conformément à la réglementation, un accord portant sur l'égalité hommes femmes a été signé entre la Direction et les organisations syndicales. De cette manière, l'entreprise entend continuer à promouvoir la parité professionnelle, notamment au niveau de :

- La sensibilisation des acteurs de l'entreprise : présentation des enjeux de l'égalité professionnelle, prévention du délit de discrimination...

- L'embauche : égalité du traitement des candidatures sur la seule base de la qualification des candidats, favoriser les candidatures aux postes où un sexe serait sous-représenté...
- La formation : garantir un accès équilibré hommes – femmes aux actions de formation, bilans de compétences et VAE...
- La rémunération : baser la politique salariale sur les compétences et la contribution des salariés aux résultats.

Il sera suivi par une réunion annuelle, pendant laquelle différents indicateurs convenus avec les représentants syndicaux seront analysés.

Rétribution salariale équitable

Intéressement

L'intéressement est un dispositif qui permet d'associer les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise en leur versant une prime. Il concerne l'ensemble des salariés et les montants versés varient d'une année sur l'autre.

La décision de mettre en place un accord d'intéressement est facultative pour les entreprises. L'accord est conclu pour une durée maximale de 3 ans entre l'employeur et les représentants du personnel et est approuvé par les 2/3 des salariés. Cet accord prévoit les éléments permettant de calculer les montants qui seront versés, ainsi que les modalités.

L'accord d'intéressement de De Dietrich Thermique fait partie intégrante du projet d'entreprise dont l'objectif est la satisfaction des clients pour le développement de l'entreprise et des salariés qui y travaillent. Il a pour objectif de renforcer la motivation du personnel en l'associant étroitement à la bonne marche de l'entreprise.

Participation

La participation consiste à attribuer aux salariés, selon des règles précises, une fraction du bénéfice réalisé par l'entreprise. Cette participation aux résultats est définie par l'article L.3324-1 du Code du travail, la réserve spéciale de participation (RSP) à distribuer aux salariés est le résultat d'une formule fixée par la loi.

Chez De Dietrich Thermique, la Réserve Spéciale de Participation est répartie entre les salariés bénéficiaires de la manière suivante : 35 % en fonction du temps de présence dans l'entreprise au cours de chaque exercice couvert par l'accord, le solde, soit 65 %, proportionnellement aux salaires réels perçus par chaque salarié au cours de chaque exercice.

Evaluation des emplois

L'équité interne vise pour sa part à assurer un niveau de rémunération équivalent entre les emplois comportant des exigences et un niveau de responsabilités comparables.

Pour ce faire, De Dietrich Thermique procède, à échéance régulière, à l'évaluation des emplois. L'objectif est d'établir une classification des emplois claire, précise et comprise par tous. Elle permet le classement et le regroupement des emplois en niveaux cohérents

(grille de classification), en les comparant et en les hiérarchisant les uns par rapport aux autres, selon des critères objectifs.

La classification a pour but essentiel de justifier les écarts de salaire en les rendant objectifs et cohérents. La grille de classification assure une constance dans la hiérarchie des salaires et l'équité interne.

Accord salarial

Chaque année, De Dietrich Thermique négocie avec ses partenaires sociaux un accord salarial.

Les augmentations réalisées ces 10 dernières années ont toujours été supérieures à l'inflation française. (pour l'année 2012, les augmentations représentent 3.1% alors que l'inflation n'a été que de 1.9%).

Qualification / formation

Plan de formation

La formation a représenté un budget de plus d'un million d'Euros en 2012, soit 3.4% de la masse salariale. Les formations visent au développement et à l'élargissement des compétences, au management et à la communication, aux technologies informatiques.

En 2013, un budget quasi-équivalent sera consacré à la formation.

Développement des compétences en R&D

De nouvelles technologies, de nouvelles organisations de travail, une position de Centre de Compétences... font que les métiers associés à la R&D évoluent.

Pour amener l'ensemble des salariés au niveau de compétences souhaitées dans les années à venir, un programme de développement de compétences personnalisé va être mis en œuvre au courant de l'année 2013. Chaque salarié concerné fera un point avec sa hiérarchie sur ses compétences et construira un parcours de développement.

La formation sera un moyen d'actualiser les compétences, mais il y aura également de l'auto-formation sur poste de travail, du « tutorat », des participations à des réunions, des échanges avec les fournisseurs...

Droit social pour les manager

L'entreprise a décidé de mettre en place en 2010, une démarche de dialogue entre la Direction des Ressources Humaines et les salariés dirigeant une équipe (cadres ou encadrement de proximité). La DRH rencontre, à raison de deux fois par an, une petite équipe de managers pour les consulter sur les difficultés rencontrées et répondre aux questions qui se posent. La démarche se veut transparente, concrète, proactive et conviviale.

Pour la DRH, elle permet d'améliorer le relationnel avec les managers, mais aussi de promouvoir une communication adéquate des managers vers leurs équipes. Elle vise aussi à conforter les cadres dans leur rôle de management par la diffusion de bonnes pratiques (notamment dans le domaine de l'application du droit social). Finalement, la démarche permet à la direction de mieux appréhender les difficultés vécues au quotidien sur le terrain, pour régler, voire anticiper, les problèmes.

Environnement

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

Bilan Carbone

Le Bilan Carbone de l'entreprise prenant en compte toutes les émissions directes et indirectes a été finalisé au courant de l'année 2012. Cette étude a mis en évidence que 98% de nos émissions proviennent de l'utilisation des produits que nous commercialisons. Toutefois, les produits et systèmes installés permettent d'économiser le rejet dans l'atmosphère d'une grande quantité de gaz à effet de serre par rapport aux produits remplacés sur le terrain, les nouveaux produits étant plus performant.

Audit énergétique

Un audit énergétique mené sur le périmètre du site de Mertzwiller a été mené en 2012 et sera finalisé en 2013.

Management Environnemental

De Dietrich Thermique s'est engagé à mettre en œuvre une meilleure gestion visant à maîtriser son impact sur l'environnement. Cette démarche de management environnemental, initié en 2012, aura pour objectif de déboucher sur une certification ISO 14001.

8. Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;

Défi Energie

La société De Dietrich Thermique participe au « défi énergie » organisée par la Région Alsace et l'ADEME. Ce concours a pour objectif de démontrer qu'il est possible de réduire les émissions de gaz à effet de serre et la consommation d'énergie grâce à des gestes économes et des changements d'habitudes de consommation.

Une dizaine de familles de l'entreprise s'est fixée comme objectif de réduire de 7% leurs consommations. Ce Concours permet de montrer que lutter contre le changement climatique ne commence pas seulement avec des accords mondiaux, mais avec chacun, à la maison, au travail...

Challenge vélo

Au printemps 2012, la DRH en collaboration avec le club vélo de De Dietrich Thermique et le soutien des associations cyclistes d'Alsace, a organisé un challenge vélo. Il s'agit d'une opération visant à promouvoir le vélo comme moyen de transport domicile/travail et à valoriser les entreprises et services ayant parcouru le plus de kilomètres en vélo durant une semaine. Durant cette opération, les salariés auront pu tester un vélo électrique.

Covoiturage

De Dietrich Thermique s'est inscrite au service «covoiturage entreprise» du Conseil Général du Bas-Rhin. Avec un code spécifique, les salariés peuvent s'identifier et se regrouper uniquement entre eux s'ils le souhaitent. Cette opération avec des résultats en demi-teinte par le nombre d'inscription aura toutefois permis de sensibiliser le personnel de l'entreprise au covoiturage.

Paniers bio

Dans le souci de sensibiliser les salariés à l'agriculture biologique et à l'approvisionnement de proximité, De Dietrich Thermique a mis en place un service de paniers de légumes frais avec les jardins d'Altaïr (exploitation agricole de l'Economie Social et Solidaire). Cette collaboration permet également de participer à la création d'emplois pour des personnes en difficultés.

Aujourd'hui, une trentaine de salariés bénéficie de ce service hebdomadaire.

Groupe de travail « éco-gestes » et « déplacements »

Identifier comme étant des axes d'amélioration à travers les ateliers participatifs menés en 2012, la sensibilisation aux éco-gestes et la réduction des impacts liés aux déplacements professionnels et domicile-travail font l'objet de 2 groupes de travail distincts.

Les réflexions de ces groupes déboucheront en 2013 sur des plans d'actions.

9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Réflexion sur l'ACV

Fin 2011, l'entreprise a initié une réflexion d'analyse de cycle de vie (ACV) pour quelques produits. Une fiche récapitulative (éco-fiche), communiquée à nos clients permet d'intégrer la dimension environnementale dans leur choix.

L'objectif sera, à terme, d'avoir une réflexion sur nos processus internes (conception, fabrication, transport) et de généraliser les éco-fiches sur l'ensemble des produits.

Développement de technologies moins énergivores

Les produits de chauffage sont, par leur fonction principale, consommateurs d'énergie et émetteur de gaz à effet de serre. Un gisement important peut donc être trouvé dans nos produits. Nous nous efforçons de développer, de commercialiser et promouvoir auprès de nos clients (distributeurs, installateurs, utilisateurs) des produits modernes et vertueux, (certains utilisant des énergies renouvelables). Ces produits, en remplaçant des d'autres produits plus énergivores, contribuent au ralentissement de la disparition des énergies fossiles et réduisent l'impact sur le réchauffement climatique. Les régulations intelligentes et programmables que nous développons participent aussi à cette évolution.

En 2013/2014, nous souhaitons encore davantage sensibiliser nos clients à la consommation et à l'emprunte écologique des produits, afin de leur permettre de choisir les solutions les plus vertueuses et les conseiller sur une utilisation optimale de l'énergie.

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.

Business Principles

Dans les principes stratégiques et déontologiques (Business Principles) du groupe BDR-Thermea adopté par De Dietrich Thermique, la prévention des conflits d'intérêt et de la corruption sont intégrés dans la charte de bonne conduite.

Prévention des conflits d'intérêt

« Tous les employés du Groupe BDR Thermea doivent éviter toute activité ou situation dans laquelle leur propre intérêt irait à l'encontre de celui du Groupe. Les employés ne tireront pas avantage des opportunités d'affaires offertes par notre Groupe... »

Acceptation de cadeaux et prévention de la corruption

« D'une part, les collaborateurs du Groupe ne sont pas autorisés à accepter des cadeaux (y compris des tickets pour participer à des événements de divertissement) offerts par des fournisseurs ou par des clients sans en notifier le directeur responsable. Celui-ci décidera de la pertinence ou non de l'acceptation du cadeau. D'autre part, aucun collaborateur ne saurait être impliqué dans le versement de dons ou de fonds pouvant être assimilés à de la corruption. »