

Communication sur le progrès : COP 2013

1) Déclaration du Directeur Général

Par son adhésion au Pacte Mondial de l'ONU en octobre 2011, Seifel s'est engagé à en respecter les dix principes regroupés sur 4 thèmes fondamentaux : les Droits de l'homme, les Conditions de travail, l'Environnement et la Corruption.

Toute notre organisation est orientée vers la satisfaction de nos clients, de nos fournisseurs et de nos salariés dans le respect des exigences de notre actionnaire.

La réussite de Seifel passe par l'épanouissement et l'engagement de ses ressources humaines en privilégiant la qualité des relations de travail basées sur la confiance, le professionnalisme et la polyvalence, ceci grâce à un effort particulier sur la formation aux techniques et au management.

En tant que Directeur Général, je m'engage à travailler pour que Seifel reste une entreprise socialement responsable et contribue à faire avancer les objectifs du Pacte Mondial. Je renouvelle donc mon engagement envers le Global Compact et ses principes pour l'année 2013.

Michel Menny

2) Droits de l'homme

Seifel reconnaît et respecte les principes fondamentaux de la Déclaration des droits de l'Homme ainsi que de l'OIT.

La politique de Seifel en matière d'éthique et de développement social est intégrée dans la politique QSE de l'entreprise depuis juin 2012.

A ce jour aucun cas de fraude ou d'extorsion n'a été répertorié, comme en témoigne les travaux des commissaires aux comptes. De même Seifel n'a fait l'objet d'aucune violation des droits de l'homme. Néanmoins il n'existe, à ce jour, aucune procédure et ni aucune mesure d'efficacité sur ces sujets.

3) Conditions de travail et développement social


a) Evaluation politique et objectifs

Seifel a pour principe de maintenir entre la direction, les représentants et les salariés un climat sain et respectueux. Dans ce contexte Seifel (*cf le règlement intérieur*) :

- Interdit le travail des enfants mineurs
- Proscrit toute forme de travail forcé ou obligatoire
- Reconnaît la liberté syndicale et de négociation collective

- Travaile pour l'amélioration des conditions de travail, la prévention des accidents et des risques sur la santé de ses collaborateurs.
- Lutte contre toute forme de harcèlement au travail.

Seifel emploi des personnes handicapées dans l'usine ou à travers des sous-traitances dans les ESAT. Elle fait aussi travailler des ateliers d'insertion *ainsi que des centres de détention (attestation ci-dessous)* dans la région de l'ouest de la France.


Ministère de la Justice
Direction de l'Administration Pénitentiaire
Direction interrégionale des
Services Pénitentiaires de Bretagne,
Basse-Normandie et Pays de la Loire

ATTESTATION


(CRP)

Je soussigné, Yves LECHEVALLIER, Directeur Interrégional des Services Pénitentiaires de Bretagne, Basse-Normandie et Pays de la Loire, atteste que la société SEIFEL sise 8, rue Claude CHAPEL ZAC de la maison neuve 35418 SAINT-MALO, gère un atelier de production en qualité de concessionnaire au Centre Pénitentiaire de NANTES.

L'entreprise qui confie des activités en sous-traitance à la société SEIFEL effectue une démarche citoyenne, dans le cadre d'un projet d'entreprise socialement responsable, en fournissant du travail à des personnes sous main de justice, et ce faisant,

- facilite leur réinsertion sociale,
- participe ainsi à la lutte contre la récidive,
- fournit un revenu qui permet à la personne détenue d'indemniser les victimes et de payer les frais de justice,
- leur permet d'assurer un soutien familial.

Rennes, le 25 janvier 2013
Le Directeur interrégional,
Yves LECHEVALLIER



DRSP
19 bis, rue de Châteaun
BP 2102
35031 Rennes cedex
Téléphone : 02 99 26 85 76
Télécopie : 02 99 26 82 82

b) Mise en œuvre

- Actualisé depuis juillet 2010 notre Règlement intérieur développe certains thèmes comme les horaires de travail, les pratiques disciplinaires, le travail des jeunes au delà de 18 ans et proscriit tout harcèlement quel qu'il soit dans le travail.
- Depuis mars 2005 une charte sécurité a été signée afin d'engager le projet « Sécurité Autrement » qui nous a conduit à mettre en place une politique sécurité concrète et efficace (voir indicateur) avec mise à contribution du CHSCT.

- En janvier 2012, Seifel a réalisé une extension de ses bâtiments de 12000 m² sur le nouveau site datant de 2001. Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, ce projet a permis :

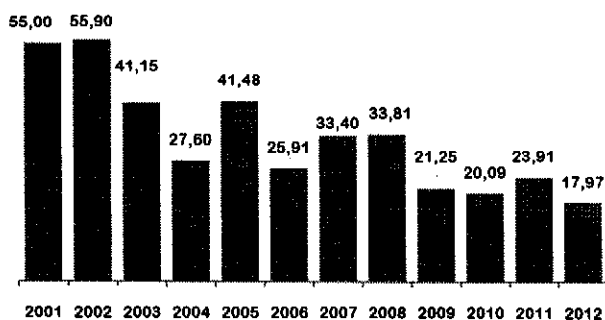
1. la réalisation d'un équipement antibruit (parois et plafonds) dans un atelier de 2000m² (Construction modulaire) pour accueillir des scies doubles servant à la découpe des lames (planches) thermoplastiques venant de l'extrusion.
2. Construction d'un bâtiment réservé au réfectoire des employés.

c) Mesure des résultats

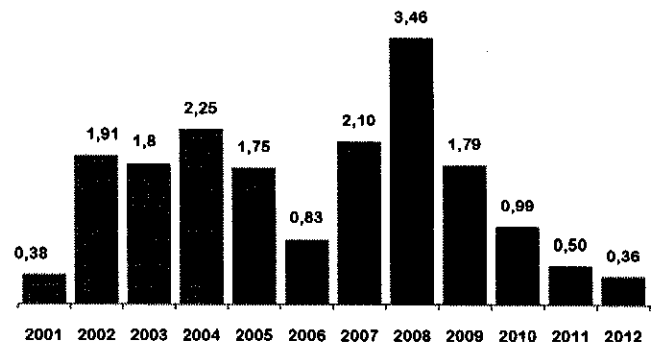
- Taux de gravité et taux de fréquence sur les accidents et la santé des salariés
- Réduction du bruit de l'atelier Construction Modulaire

Sécurité

Taux de fréquence

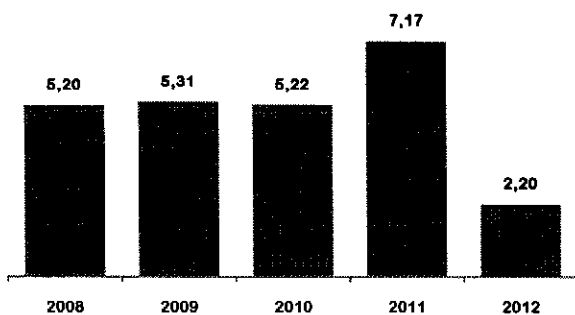


Taux de gravité

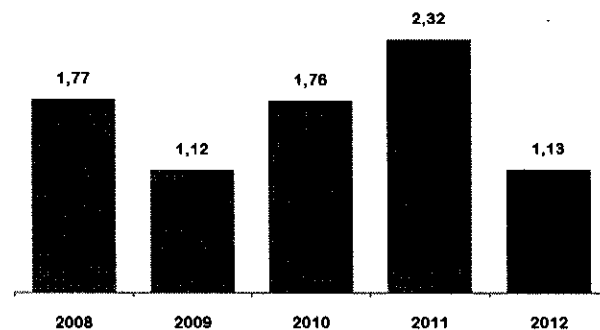


Santé

Taux de fréquence

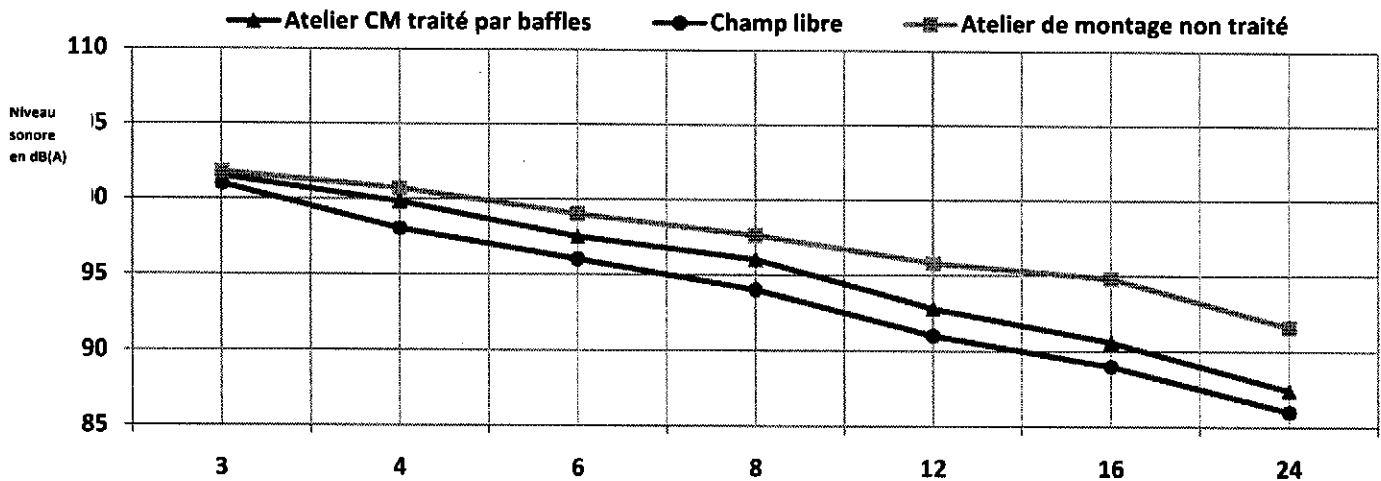


Taux de gravité



Mesure de bruit le 4 juin 2012

Décroissance spatiale du son



Pente de décroissance du son

Dans l'atelier traité la pente de décroissance du son est de 4.5 dB(A) par doublement de distance à la source, et de 3.3 dB(A) pour l'atelier non traité. On constate que le traitement acoustique, par rapport à l'atelier non traité permet des gains de 1.5 dB(A) à 5 dB(A) respectivement de 8 m à 24 m de la source sonore de référence.

4) Domaine de l'environnement

a) Evaluation, politique et objectifs

Après une certification 14001 en juin 2010 pour une meilleure prise en compte des questions environnementales, un projet d'extension de 12000m², mis en place en janvier 2012, nous a permis de regrouper les trois sites de production (situés à 10 km) en un seul site de 25000m² (déplacement de 90 personnes).

b) Mise en œuvre

Cette extension a donné à l'Entreprise l'occasion de prendre des initiatives favorables à une meilleure maîtrise de son impact sur l'environnement par les actions suivantes :

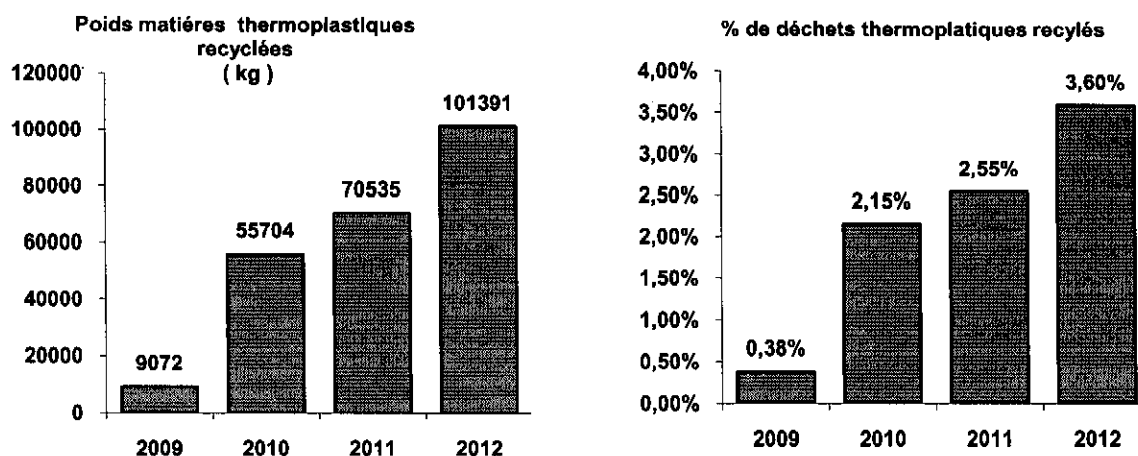
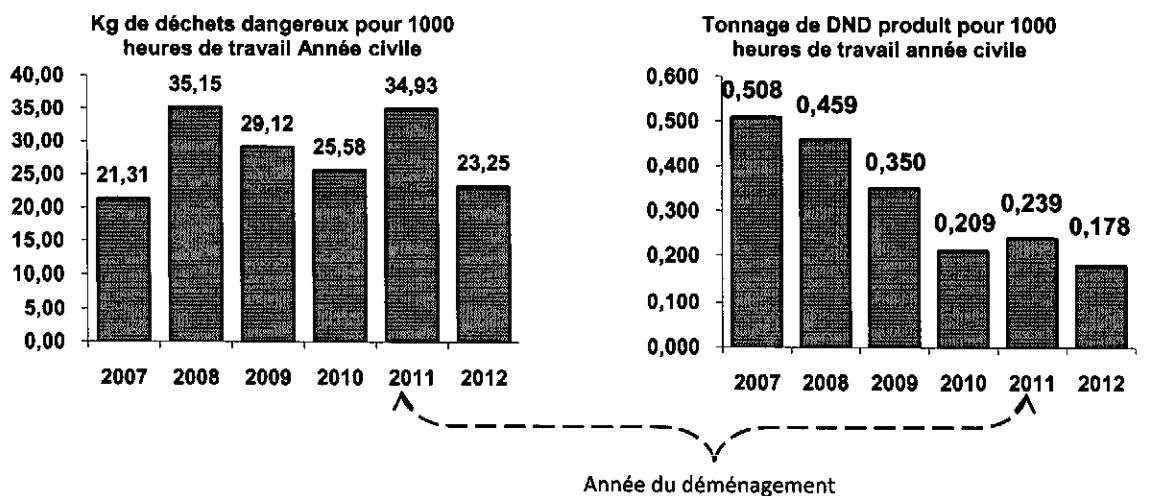
- Mise en place d'une pompe à chaleur pour chauffer les bureaux de la logistique excentrés
- Une étude d'éco-conception a été engagée début 2011 sur le remplacement de la résine polyester par du mastic, servant à l'étanchéité des toitures de nos armoires et shelters en thermoplastique. Elle a été finalisée en décembre 2011 et a permis à l'entreprise de supprimer un atelier de stratification polyester (Atex) dont l'impact sur l'environnement et sur la santé de nos salariés était non négligeable.

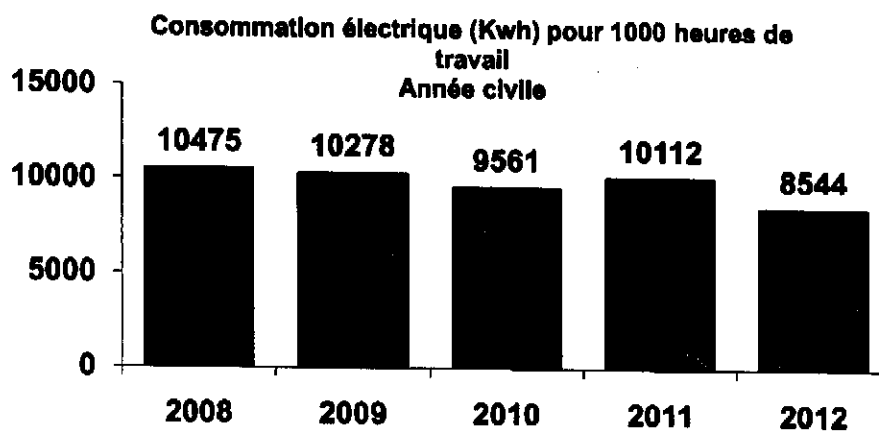
Sur notre déclaration d'activité industrielle à la Préfecture, nous avons donc supprimé les rubriques de la nomenclature ICPE n°1212-4 et 1433-A de notre dossier de classement..

- Construction d'une cabine de peinture avec captage des particules (inexistante précédemment).
- Création d'une déchetterie pour stocker les déchets triés avant leur évacuation
- Réduction de la consommation énergétique
- Adjonction d'une 2^{ème} salle informatique protégée contre incendie, inondation et explosion afin de sécuriser notre système d'information.
- Réduction des déplacements et navettes entre les trois sites de production (économie de 840 L de gazoil pour 5400 km) et suppression d'un chariot élévateur 3t.

c) Mesure des résultats

- Indicateurs sur la réduction des déchets
- Indicateurs sur la réduction de la consommation énergétique





Bien que très peu exposé au risque de corruption, notre entreprise a intégré, dans sa politique de Développement Durable, le principe de lutte contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Reste pour Seifel, à en réaliser une formalisation documentaire.

Le Directeur Général
M.Menny