SAVCO SAVERDUN

CHAUDRONNERIE – MECANO – SOUDURE - CONCTRUCTIONS - METALLIQUES

*7, av. de la Gare – B.P.7 - **09700 SAVERDUN***
Tél. 05 61 60 40 91 – Téléfax : 05 61 60 33 36
E.*Mail :* accueil@savco-ent.fr

SAVCO SAS

SAVERDUN

PACTE MONDIAL DE L'ONU

COMMUNICATION DE PROGRES

De mi 2012 à mi 2013

(coPs)

Document émis le : 02/04/2013

Bruno DUVAL
Président Directeur Général

SOMMAIRE

1. DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU 3

2. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME 4

2.1. CADRE GÉNÉRAL 4
2.2. INTÉGRATION DE LA CHAINE DE VALEUR 4

3. PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL 5

3.1. CADRE GÉNÉRAL 5
3.2. MESURE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE 5
3.3. PARTIES PRENANTES 6
3.4. DISCRIMINATION 6
3.5. MESURES DU RÉSULTAT 6

4. PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT 7

4.1. CADRE GÉNÉRAL 7
4.2. LES GAZ À EFFETS DE SERRES 8
4.2.1. Acquisition de deux camionnettes avec double cabine 8
4.2.2. Acquisition de systèmes de préchauffage des aciers électriques 8
4.1. LA MISE EN PLACE DE FILIÈRES POUR NOS DÉCHETS 9
4.2. LA CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ 10

5. PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 11

5.1. CADRE GÉNÉRAL 11
5.2. PROCESSUS DES ACHATS 12
5.3. PROCESSUS AVANT-VENTE (QUALIFICATION ET CONTRAT) 13

6. ANNEXE 1 : DÉCLARATION DU PRINCIPE DES DROITS FONDAMENTAUX 14

7. ANNEXE 2 : CHARTE ETHIQUE DE L'ENTREPRISE 15

1. DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU

En signant en 2012, le Pacte Mondial de l'ONU, SAVCO s'est engagée à en respecter les dix principes fondateurs regroupés au sein de 4 thèmes fondamentaux :

- les droits de l'homme,
- les normes de travail,
- l'environnement,
- la lutte contre la corruption.

Ces valeurs sont intégrées à la culture de SAVCO au travers de sa Charte Éthique connue et partagée par l'ensemble de son personnel et de son système de management intégré Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement (QHSE).

Ce système de management intégré, mis en place au deuxième semestre 2012, se base sur une évaluation des risques QHSE et la prise en compte de ceux-ci sous forme de plans d'actions amenant des progrès sur l'ensemble des domaines couvrant les quatre thèmes du Pacte Mondial de l'ONU.

Cette première année d'engagement formel a été celle de l'information et de la communication au sein de l'ensemble de notre personnel pour que ces valeurs soient partagées et assumées par tous. Cela a permis de mettre en place un système de management intégré orienté pour répondre à ces principes de la façon la plus naturelle possible.

Pour mi 2013 à mi 2014, et nous le souhaitons ultérieurement, SAVCO a renouvelé son engagement de promouvoir les principes du Pacte Mondial de l'ONU et à intégrer, en 2012, dans sa communication via son manuel de management et sa présentation commerciale son soutien explicite au pacte mondial de l'ONU et ses 10 principes fondamentaux.

Dès que SAVCO sera membre actif du pacte mondial de l'ONU avec la validation de sa première communication de progrès, cette communication intègrera aussi son site internet.

SAVERDUN, le 02/04/2013,

Bruno DUVAL
Président Directeur Général
SAVCO

2. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

2.1. CADRE GÉNÉRAL

De manière générale, la société SAVCO adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Pour bien confirmer cet engagement, notre entreprise a réalisé en 2012 un audit réglementaire, avec un auditeur externe, pour bien confirmer son adéquation avec l'ensemble de ces principes et le respect des conventions collectives de la métallurgie française.

2.2. INTÉGRATION DE LA CHAINE DE VALEUR

L'ensemble de nos sous-traitants sont informés et doivent adhérer au respect de nos principes de fonctionnement par l'intégration de clauses concernant le respect des droits de l'homme.

Une fiche de « Déclaration du principe des Droits Fondamentaux » à remplir par le sous-traitant doit être fournie à la signature du contrat de sous-traitance.
Cette fiche est présentée en annexe 1.

Sur la période mi 2013 à mi 2014, nous commencerons à traiter la qualité des réponses avec nos sous-traitants et ainsi qualifier ceux-ci vis-à-vis de leur avancement sur ces sujets.

Ce chapitre intervient aussi dans le cadre des conditions de travail.

3. PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1. CADRE GÉNÉRAL

SAVCO assure à ses institutions représentatives du personnel l'ensemble des droits prévus par la législation française et s'attache à faire vivre la négociation collective dans l'entreprise.

Cet engagement est confirmé par la charte éthique de l'entreprise connue et partagée par l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Celle-ci affirme notre engagement, par écrit et partagé, visant à faire respecter :

- le droit d'association,
- la négociation collective,
- l'abolition du travail forcé,
- du travail des enfants,
- de la discrimination à l'embauche.

SAVCO s'engage à appliquer sa politique sociale dans tous les pays où elle est présente et mettra tout en œuvre pour la faire appliquer par ses propres fournisseurs et sous-traitants.

3.2. MESURE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

Chaque personne dans l'entreprise a la garantie d'avoir, au moins tous les trois ans, un entretien individuel. Lors de celui-ci, il est abordé les sujets liés aux conditions de travail par son expression libre sur sa vie au sein de l'entreprise.

Le dialogue régulier et actif avec les Délégués du Personnel ou CSHCT permet de remonter et prendre en compte toute difficulté.

Enfin, une boite à idées a été mise en place à la fin de l'année 2012.

Suite à ces constats, des actions concrètes peuvent être mise en œuvre. SAVCO mise énormément sur la promotion interne et le développement de compétences. Pour cela, elle consacre un budget significatif à la formation.

SAVCO s'engage à respecter les conventions de l'Organisation Internationale du Travail notamment en ce qui concerne l'âge minimum et le travail des enfants, la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, contre le travail forcé ou obligatoire, pour l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, contre toute discrimination dans l'emploi, sur le temps de travail ainsi que sur le salaire minimum.

3.3. PARTIES PRENANTES

La société SAVCO s'associe avec des associations de défense des droits des enfants telles qu'ELA et soutien des associations sportives et comités implantés sur son territoire.

3.4. DISCRIMINATION

Pour garantir l'équilibre des traitements et toute détection de discrimination, 100% du personnel de la société SAVCO est représenté par des instances élues par le personnel. Ces Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel et CHSCT se sont réunis tous les mois et le CHSCT s'est réuni tous les trimestres.

Sur la période du COP, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

Chaque personne dans l'entreprise a la garantie d'avoir, au moins tous les trois ans, un entretien individuel. Lors de celui-ci, il est abordé les sujets liés aux droits de l'homme par son expression libre sur sa vie au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, une boite à idées a été ouverte, fin 2012, avec la mise en place du système de management intégré QHSE de l'entreprise.

3.5. MESURES DU RÉSULTAT

La mesure des résultats se traduit par:

- Une diversité d'âge : la moyenne d'âge est de 40 ans (11% de l'effectif de moins de 25 ans et 8 % de plus de 55 ans)
- Une diversité de ses collaborateurs issue d'horizons diverses (Iran, France, Algérie et Portugal),
- L'application du plan sénior de la convention collective UIMM avec pour objectif le maintien de l'emploi des séniors et l'augmentation du nombre de tutorats par ceux-ci,
- Des négociations collectives (Négociation Annuelle Obligatoire et des Compétences ...),
- Des mesures prises en faveur des travailleurs handicapés : 3 employés reconnus cette année en 2012,
- Une collaboration avec des sociétés qui emploient des personnes en réinsertion ou handicapées pour l'approvisionnement de fourniture de bureau.

La répartition de sexe est par contre déséquilibrée avec 9% de femmes pour 91% d'hommes. Par contre, cela a progressé en 2012. En effet, lors de l'année 2011, la répartition était de 7% de femmes pour 93% d'hommes.

4. PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT

4.1. CADRE GÉNÉRAL

SAVCO s'est fortement engagée sur cet axe. Nous avons initié une démarche pour aboutir à une certification ISO 14001 pour la fin du premier semestre 2013.

Différents audits ont été réalisés pour permettre de bien confirmer notre analyse et créer un point zéro pour permettre de mesurer notre progression :

- Bilan Carbone en Mars 2013,
- Mesure de bruit en Février 2013,
- Mesure d'éclairage en Février 2013,
- Mesure de la qualité des eaux usées en Mars 2013,
- Audit réglementaire en Aout 2012,
- Information par un organisme extérieur sur le développement durable en Février 2013.

Ces différentes mesures nous ont permis de déterminer :

- La situation actuelle,
- Le dimensionnement du plan d'action bien ciblé,
- La fixation d'objectifs atteignables et compris par tous.

Ainsi, une analyse environnementale a pu déterminer que nos principaux impacts sont :

- Les gaz à effets de serres avec : nos véhicules, déplacements et nos procédés de préchauffage/soudage au gaz,
- Les déchets avec mise en place de filières,
- La consommation d'électricité : Éclairage, Chauffage, informatique, machines industrielles et procédés de soudage.

4.2. LES GAZ À EFFETS DE SERRES

Deux actions concrètes, améliorant notre impact sur les gaz à effets de serres, ont été mises en place sur la période :

- Acquisition de deux camionnettes avec double cabine,
- Acquisition de systèmes de préchauffage des aciers électriques.

4.2.1. Acquisition de deux camionnettes avec double cabine

Nos chantiers sont éloignés de notre site en moyenne de 300 Km par rapport à notre site de SAVERDUN.

Pour nos chantiers significatifs, il y a des équipes supérieures à 3 personnes. Il fallait donc effectuer des rotations avec deux camionnettes de trois places.

Nous avons donc mis en place deux camionnettes avec double cabine soit six places. Nous économisons donc la consommation d'une camionnette par rotation.

Soit pour une consommation moyenne de 10L / 100Km sur 50 semaines/an et 600 Km aller et retour **un gain de 3 000 litres de gasoil par an**.

4.2.2. Acquisition de systèmes de préchauffage des aciers électriques

Nos systèmes de préchauffage des soudures sont à l'origine des flambards. Ces becs de gaz au propane sont mis en route pour monter en température les aciers à souder (en général 80°C) pendant plusieurs heures (en moyenne 8 heures).

Nous avons intégré dans nos méthodes ce nouvel équipement et nous permet un gain de l'ordre de 200 soudures par an soit 1600 heures de chauffage au flambard.

Un flambard consomme 10 litres/heure de propane.

Cela génère un gain de : 1600 heures * 10 litres/heure soit 16 000 litres de propane soit 184 bouteilles de 84 litres par an.

4.1. LA MISE EN PLACE DE FILIÈRES POUR NOS DÉCHETS

L'ensemble de nos déchets sont maintenant traités dans des filières intégrant leur retraitement. Ainsi, nous avons mis en place des filières pour :

- Le papier,
- Le carton,
- La ferraille,
- Les cartouches d'encre,
- Les emballages métalliques et plastiques souillés,
- Les DIB,
- Le bois brut,
- Les aérosols,
- Les chiffons souillés.

Les déchets industriels incluant des métaux lourds et/ou de l'amiante sont systématiquement traités dans des filières spécialisées et tracés par des Bordereaux de Suivi des Déchets Dangereux (BSDD) et/ou des Bordereaux de Suivi des Déchets Amiantés (BSDA).

L'ensemble de ses traitements et suivis sont consignés dans un cahier de suivi des déchets permettant d'en garantir la traçabilité associée avec tous les justificatifs utiles à la nature du déchet.

Notre objectif est de traiter dans ces filières 100% de nos déchets. Nous mesurons aujourd'hui cette performance et nous sommes à l'objectif.

4.2. LA CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ

Plusieurs points ont été traités sur cet axe :

- Une campagne de sensibilisation auprès du personnel pour diminuer les consommations liées : éteindre l'éclairage en fin de journée, l'arrêt du chauffage des locaux en fin de journée (climatisation et panneau rayonnants en atelier), l'arrêt des postes informatique en fin de journée,

- Des investissements de machine neuves (presse plieuse, presse cisaille et rouleuse croqueuse) qui sont les machines maitresses de notre atelier qui diminuent ainsi la consommation de par l'utilisation d'organes de manœuvre électrique moins gourmands en consommation électrique,

- De la systématisation, dès que cela est possible techniquement, de l'utilisation du procédé de soudage des aciers en semi-automatique (fil fourré) plutôt qu'en électrode qui consomme la même énergie mais apporte un gain de productivité de l'ordre de deux fois. Ce qui diminue la consommation d'énergie électrique par deux. Nous avons trois postes semi-automatiques supplémentaires. Nous avons environ 8 mois effectif de soudage par poste en atelier avec 110 heures par mois.

Les gains attendus sur ces sujets sont les suivants :

- Éclairage/Chauffage : 200 kW heures,
  Estimation des oublis environ 30% avec une amélioration estimée de 20% au niveau des bureaux

- Consommation des machines : Gain 10 000 KW heures par an
  Début 2012 avant le changement des 3 machines maitresses la consommation totale était de 456 kW heures /Jour en moyenne sur la base de 2h de fonctionnement par jour.
  Fin 2012 après changement des machines la consommation est passé à 415 KW heures/Jours soit une amélioration de près de 10% de la consommation journalière représentant 40KW/H jours x 250 j = 10 000 KW heures

- Soudure en semi-automatique : Gain environ 26 400 kW heures.
  (3 postes supplémentaire * 8 mois * 110 heures / mois * 10 kW /heures)
  Économie 10 KW/h par poste par rapport au ancien soit 30KW / heures

Au total, nous calculons donc un gain de 36 600 kW heures par rapport à la consommation que nous aurions eu avec les conditions précédentes.

Mais ce gain est diminué de la consommation ajoutée des systèmes de préchauffage électrique des soudures sur site (voir chapitre 4.2.2) qui est de :
1 600 heures * 60 kW heure soit 96 000 kW heures.

Nous avons donc une consommation globale d'électricité, qui en France a peu d'impact en gaz à effet de serre (Production nucléaire), qui a augmentée mais pour un gain très appréciable au niveau des consommations de propane et donc d'émission de gaz à effet de serre.

5. PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

5.1. CADRE GÉNÉRAL

SAVCO a mis en place, depuis 2012, un système de qualification et de contrôle de l'ensemble de sa gestion de contrat (établissement des offres, négociations et revue de commande) permettant de tracer et de mettre sous surveillance l'ensemble des processus de qualification et d'établissement des contrats par la direction de l'entreprise.

Cela lui permet notamment d'encadrer les relations avec les clients et de se prémunir contre tout risque de corruption.

Par ailleurs, une charte éthique a été établie et transmise en 2012 à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Cette charte permet de cadrer la nature et l'honnêteté des relations en interne mais aussi avec les clients, fournisseurs, sous-traitants et parties prenantes.

Celle-ci a fait l'objet de réunions de présentation et d'explication pour bien s'assurer qu'elle a été comprise. Cette charte est fournie en annexe 2.

5.2. PROCESSUS DES ACHATS

L'ensemble de nos achats et sous-traitance se réalise en appliquant le processus achat de l'entreprise. Celui-ci est conforme aux normes ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001.

Celui-ci garantie plusieurs points :

- La consultation de tous les fournisseurs avec les mêmes données d'entrée définies par le bureau d'étude et/ou les responsables de service,
- La consultation systématique de plusieurs fournisseurs selon un panel défini par nos réunions de surveillance annuelle des achats qui se base sur une évaluation des fournisseurs selon les critères de choix définis dans le processus des achats,
- Les critères de choix des offres sont clairement définis dans le processus des achats,
- La formalisation systématique d'un achat par une commande validée par la Responsable Administrative et/ou la Direction,
- La formalisation systématique d'une sous-traitance par contrat de sous-traitance et un ou des ordres de services (commande) validés par la Direction,
- Le suivi de la comptabilité fournisseur, par le service comptabilité, avec un rapprochement systématique aux commandes et ordres de service.

L'ensemble de l'activité d'ordre de service/commande et de comptabilité fournisseur est suivi informatiquement par une comptabilité analytique. Ainsi, tout écart entre l'engagement et la facturation peut être analysé.

Enfin, une sensibilisation du service achat a été réalisée sur la base de la charte éthique de l'entreprise.

Ainsi, les achats sont systématiquement en relation avec des services pour ses données d'entrées, les validations et la comptabilité fournisseur.
La multiplicité des acteurs garantie une maitrise de l'honnêteté des relations et rend très difficile les actes de corruption.

Nos surveillances ont d'ailleurs mis en lumière un événement de sous-traitance mal contrôlée lors du début de l'année 2013.
Le contexte de cet achat a alors été analysé avec un plan d'action associé. Celui-ci a conclu qu'il n'y avait pas de corruption et d'influence contraire à nos règles mais a fait l'objet de rappel sur ce sujet.

5.3. PROCESSUS AVANT-VENTE (QUALIFICATION ET CONTRAT)

L'ensemble de nos processus avant-vente se réalise en appliquant les processus Qualification et Contrat de l'entreprise. Ceux-ci sont conformes aux normes ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001.

Le service commercial a l'ensemble de son activité suivi et tracer au sein d'une comptabilité analytique.

L'ensemble des points d'arrêts et revues sont ainsi tracée et seuls les acteurs concernés peuvent effectuées celles-ci grâce au contrôle des accès du système.

Aucune offre ne peut donc être émise sans des étapes et des contrôles portés par des acteurs multiples dans l'entreprise en relation avec le service commercial :

- Visite de site avec le service des opérations sites,
- Autorisation d'étudier l'offre par la direction de l'entreprise,
- Revue techniques avec le bureau d'étude, responsable qualité et/ou responsable HSE,
- Validation de l'estimation financière par la direction selon des règles de valorisation et de résultat clairement explicité par des outils informatiques incontournables,
- Validation des critères contractuels et envoi de l'offre par la Direction,
- Validation des négociations financières par la Direction,
- Revue de commande par la direction.

Ainsi tous les axes et interlocuteur associés mettent en relation le service commercial avec l'entreprise. C'est un travail collaboratif.

Enfin, une sensibilisation du service commercial a été réalisée sur la base de la charte éthique de l'entreprise.

La multiplicité des acteurs garantie une maitrise de l'honnêteté des relations et rend très difficile les actes de corruption.

Nous n'avons pas détecté, à ce jour, d'événement particulier sur ces processus.

6. ANNEXE 1 : DÉCLARATION DU PRINCIPE DES DROITS FONDAMENTAUX

7. ANNEXE 2 : CHARTE ETHIQUE DE L'ENTREPRISE