# Pacte Mondial : l'engagement et les pratiques de SOCOMEC

**SOMMAIRE**

1. Engagement du Directeur Général du Groupe SOCOMEC
2. Description des actions pratiques menées et des processus de mise en oeuvre réalisés
3. Description des moyens utilisés pour diffuser cette communication aux parties prenantes de SOCOMEC

## 1. Engagement du Directeur Général du Groupe SOCOMEC

La satisfaction de nos Clients, de nos Actionnaires et de nos Salariés est le fondement de la stratégie de notre Groupe, dans le respect de notre environnement global naturel, sociétal et professionnel.

Toute notre organisation est orientée vers cette satisfaction et vise à proposer des solutions adaptées, spécifiques et innovantes dans les domaines :

- de la disponibilité
- du contrôle
- de la sécurité de l'énergie électrique basse tension.

Ceci, dans le respect strict des normes environnementales.

Favorable à un développement pérenne et harmonieux, notre Groupe veut rester indépendant.
Il s'appuie pour cela sur son actionnariat privé qui lui garantit la maîtrise de ses décisions pour une croissance rentable et créatrice de valeur à long terme.

Conscient que notre réussite passe par l'épanouissement et l'engagement de nos Ressources Humaines, nous privilégions des relations de travail basées sur la notion de « contrat » que notre management, formé et sensibilisé, est chargé de mettre en œuvre et de faire vivre.
Nos stratégies de développement locales et internationales sont claires et partagées. Elles tiennent compte des réalités du terrain et s'adaptent toujours de façon pragmatique.

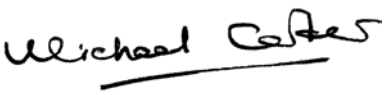
Entreprise citoyenne, nous avons l'ambition de préserver au mieux nos emplois dans nos sites historiques européens. Pour y parvenir, nous misons sur la professionnalisation et la polyvalence de nos ressources. Créateurs d'emplois dans les pays émergents, nous contribuons au développement économique et social de ces pays, dans le respect des droits de la personne, du travail et de l'environnement.

C'est pourquoi nous avons adhéré en 2003 au « Global Compact », le pacte international des Nations Unies prenant en compte les impacts sociaux et environnementaux de la mondialisation ;

Les Comités de Direction et moi-même sommes résolument engagés dans cette démarche.

Socomec renouvelle son engagement envers les 10 principes du Pacte Mondial pour l'année 2009.

**Michael CARTER**



CEO du Groupe SOCOMEC

Benfeld, le 31 juillet 2009

# 2. Description des actions pratiques menées et des processus de mise en oeuvre réalisés

## 2.1 Droit de l'Homme

■ **Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence** (Principe 1)

SOCOMEC reconnaît le droit au travail comme prioritaire pour ses personnels.

Dans cette optique, la stratégie du groupe Socomec repose sur un engagement du Directeur Général du Groupe appelé « vision du groupe SOCOMEC ». Cette vision définit, entre autres, la notion de «centre d'excellence», c'est-à-dire de centres de production à forte valeur ajoutée pour ses unités de production de France et d'Italie.
Cette distinction a pour objectif de préserver les emplois des sites concernés dans le contexte actuel d'internationalisation des fabrications de produits à faible marge vers des pays à faible coût de main-d'œuvre.
Pour preuve de son engagement à maintenir l'emploi sur ses marchés traditionnels, SOCOMEC a investi en 2006, 6,5 M€ dans un centre logistique de 6000 m2 en France et 8 M€ dans une nouvelle usine de 7 200 m2 en Italie en 2007.

Le groupe SOCOMEC a engagé depuis une dizaine d'année un programme d'internationalisation de sa production afin de rester compétitif.

Dans le cadre de cette stratégie, les critères visés pour réaliser les nouveaux sites sont les suivants :

> Une implantation pérenne dans le temps,
> La construction de bâtiments aux normes européennes, climatisée afin de mettre le personnel dans les meilleures conditions de travail (sanitaires, vestiaires, infirmerie, local repas),
> Des équipements de production conformes aux normes d'hygiène, de sécurité et d'environnement européennes avec une démarche continue de progrès au niveau de l'ergonomie sur les postes de travail,
> Un management des ressources humaines basé sur les valeurs fondamentales de SOCOMEC dans le respect de la culture locale comme par exemple le respect de la personne, le développement personnel et la reconnaissance des résultats,
> Un transfert du savoir faire au personnel local dans des métiers de haute technologie (injection des matières thermodurcissables par exemple en Tunisie),
> Le respect scrupuleux des règlementations locales (fiscales,douanières, sociales).
> Un esprit d'entreprise relayé par le personnel volontaire pour être délocalisé dans ces nouvelles entités internationales du groupe, permettant d'obtenir un véritable « melting pot ».

## 2.2 Normes du travail

■ **Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective** (Principe 3)

SOCOMEC S.A. assure à ses représentants syndicaux l'ensemble des droits prévus par la législation française et s'attache à faire vivre la négociation collective dans l'entreprise.

Cette approche contractuelle est un des piliers de la culture d'entreprise. Elle privilégie le dialogue, le respect de l'individu et des engagements pris.

■ **Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession** (Principe 6)

La vision du groupe SOCOMEC formalise le socle des valeurs du groupe à savoir, « le choix d'être un groupe à valeurs humaines où on a plaisir à s'investir et à travailler ensemble ». Pour étayer ce postulat, 3 axes sont édictés :

> L'ouverture sur toutes les cultures et le respect des personnes

> L'encouragement à l'initiative et à l'engagement des collaborateurs

> Le recours à des relations de travail basées sur la notion de « contrat »

Quelques exemples concrets permettent d'illustrer l'engagement de SOCOMEC dans ces différents axes, à savoir :

▪ ***Diversité culturelle***

> Un partenariat avec l'Université de Strasbourg permet l'accueil de nombreux stagiaires étrangers. Entre juillet 2007 et juillet 2008, 11 stagiaires sur 82 n'étaient pas de nationalité française.

> L'entreprise est ouverte à l'art contemporain et accueille en permanence des expositions ouvertes au personnel. Les œuvres sont prêtées par le FRAC Alsace (Fond Régional d'Art Contemporain).

> En 2008, 16 nationalités différentes composaient les effectifs de SOCOMEC S.A (algérienne, allemande, anglaise, belge, cubaine, espagnole, mauricienne, italienne, malgache, marocaine, portugaise, lituanien, tunisienne, turque, yougoslave) sans compter les nationalités des différentes filiales,

> D'août 2008 à juillet 2009, 6 stagiaires sur 111 n'étaient pas de nationalité française (marocaine, chinoise, tunisienne, portugaise, anglaise).

> Une formation à la culture indienne pour tous les collaborateurs français expatriés sur place ou en relation de projet avec l'Inde est systématiquement faite. De même une sensibilisation aux spécificités de la culture française pour nos collaborateurs Indiens est faite auprès de la population cadre indienne.

▪ ***Relations de travail***

> Les relations de travail chez SOCOMEC sont fondées sur un principe de contractualisation très poussé visant à garantir l'intégrité et l'épanouissement des personnes. C'est dans cet esprit que, depuis 1994, une démarche formelle et continue de formation au management contractuel est déployée à l'échelle du groupe à destination des managers (France et filiales).

▪ ***Conditions de travail***

> Les conditions d'hygiène et de sécurité sont très encadrées avec une pratique assidue d'audits internes de sécurité (prix CRAM 2005). A ce titre, France 5 télévision a réalisé un reportage en octobre 2007 sur les bonnes pratiques de l'entreprise en matière de troubles musculo-squelettiques (TMS) pour l'émission « le magazine de la santé »,

> Une attention particulière est donnée aux moyens permettant de concilier au mieux les contraintes familiales avec la vie professionnelle. Ainsi, un dispositif renforcé est en vigueur depuis de nombreuses années en matière de facilitation d'absences en cas de maladie d'un enfant.

■ ***Egalité professionnelle hommes / femmes***

> La rémunération, depuis sa fixation à l'embauche jusqu'à la décision d'augmentation doit rester indépendante du sexe de la personne. Les managers ont été sensibilisés afin de veiller à ce que les périodes d'absence (maternité en particulier) n'interfèrent pas avec des décisions en matière d'évolution.

> L'accès aux métiers est fonction de la compétence en matière de savoir, savoir faire et savoir être, à l'exclusion de toute logique de quota.

> Un accord a été négocié et signé en 2007 avec les partenaires sociaux pour la France. Cet accord vise à atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'ici 2010.

■ ***Personnes handicapées***

> Un partenariat pérenne est tenu avec des CAT régionaux (détachement de personnels handicapés en milieu professionnel et diffusion des postes à pourvoir auprès d'organismes spécialisés).
En 2008, 53 478 heures ont été sous traitées en France auprès de CAT, soit 810 de plus qu'en 2007.

■ ***Engagement citoyen***

> En 2009 : Participation à l'action « parrainage pour l'emploi » animée par la Direction Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) qui propose aux salariés de l'entreprise de faciliter l'insertion professionnelle de jeunes diplômés. Une dizaine de salariés alsaciens ont accepté d'être parrains.

## 2.3 Environnement

■ **Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement** (Principe 7)

> **Depuis** 2005, SOCOMEC est certifiée MASE (Management d'Amélioration de la Sécurité dans les Entreprises) Etang de Berre.
Le référentiel d'audit et de certification MASE définit les exigences auxquelles doit satisfaire le système de management des entreprises intervenantes en ce qui concerne les domaines de la sécurité, de l'hygiène, de la santé et de la protection de l'environnement.

> **En 2008**, signature du « Code of Conduct » par Socomec UPS concernant l'engagement de respecter pour tous ses nouveaux onduleurs les limites d'efficacité énergétique minimum fixées par la Commission Européenne.

> Diagnostic énergique complet conduit par une société externe dans les 3 usines françaises France afin de faire un état des lieux de l'énergie consommée sur le site. Objectif : mettre en œuvre des solutions adaptées pour réduire la consommation et le coût de dépense de l'énergie.

***Quelques actions septembre 2008 / septembre 2009***

> Démarche de certification ISO 14001 lancée dans la principale usine de production d'onduleurs du groupe (Huttenheim / France). Audit prévu pour septembre/octobre 2009. Plus de 75 actions définies et 35 déjà réalisées.

■ **Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement** (Principe 8)

> Outre les obligations légales de recyclage des cartons et emballages, des palettes, des déchets industriels banals et des DEEE (Déchets issus d'Equipements Electriques ou Electroniques), Socomec poursuit une politique incitative dans ce domaine comme la mise à disposition de bacs de recyclage papier auprès des employés.

> **Depuis mai 2005**, les enveloppes utilisées par le siège social sont en papier recyclé blanchi sans chlore. Il s'agit des enveloppes servant aux bulletins de salaire et aux factures. En tout 8000 unités par mois.

> **En 2007**, un diagnostic de gestion des déchets a été réalisé volontairement avec la Chambre de Commerce et d'Industrie sur les sites industriels français de Benfeld et Huttenheim.

> Participation active de SOCOMEC à la démarche professionnelle pilotée par les syndicats professionnels GIMELEC et la FIEEC et intitulée « L'efficacité énergétique ».

> Utilisation de charges réversibles lors des tests fonctionnels des onduleurs permettant une réduction de 90% de consommation d'énergie.

> Mise en place du tri des matériaux en sortie de production des usines françaises. Les déchets industriels spéciaux sont pris en charge par des filières spécialisées et accréditées.

> Mise en place de systèmes respectueux de l'environnement dans nos processus de production (ex : Système de refroidissement à circuit fermé pour les presses au moulage, zéro rejet d'eau utilisés dans les process industriels…).

***Quelques actions septembre 2008 / septembre 2009***

> L'entreprise fait évoluer sa charte d'entreprise en intégrant le volet RESPONSABILITE qui oriente son système de management vers un développement durable et citoyen.

> Participation de représentant de l'entreprise au groupe de travail initié par le syndicat professionnel (GIMELEC) sur le développement durable. Réunions mensuelle sur des thématiques comme les achats durables ou la charte éthique d'entreprise.

> La nouvelle politique voyage d'entreprise stipule la priorité de choix du TGV Est entre Paris et Strasbourg par rapport à l'avion.

> La politique véhicule de société exclut tout véhicule 4/4 au-delà de 200g de $CO_2$ et limite la carburation à 2 litres.

> Mise en place d'un groupe de travail pour faire un autodiagnostic de l'entreprise à partir du référentiel ISO 26000

> Embauche d'un Directeur du Management de la Qualité pour l'activité SCP chargé de prendre en compte les nouvelles contraintes environnementales liées au développement durable et aux certifications ISO 9000 et ISO 14000

> Edition. Recherche de diminution de coût et d'impact environnementaux pour les catalogues de l'activité SCP. Un premier travail de restructuration permet de diminuer la pagination de plus de 10%. Des tests sont en cours pour diviser de 50% la quantité de papier nécessaire à la fabrication du catalogue qui contient 650 pages et est édité à plus de 3000 exemplaires.

■ **Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement** (Principe 9)

> Bien que les produits de Socomec soient exclus du champ d'application de la directive européenne RoHS (Restriction of Hazardous Substances) applicable aux produits grand public sur la suppression de certains métaux lourds ( plomb, cadmium, chrome hexavalent, mercure) et des retardateurs au brome, l'entreprise s'est engagée à se conformer à cette directive, afin d'utiliser les technologies nouvelles respectant l'environnement.

> L'activité Appareillage, au travers de ses produits de contrôle et de gestion Diris contribue à la gestion et l'optimisation de l'énergie électrique. Ces produits grâce à leur grande précision et leur fonction de

communication permettent à chaque utilisateur de centraliser les consommations d'énergies (électricité, air, eau,...) afin de les optimiser.

> L'activité Onduleurs du groupe a investi fortement en Recherche Développement depuis de nombreuses années pour réduire significativement la consommation de courant ainsi que les pertes énergétiques de ses produits.
**Depuis 2006**, les nouvelles gammes d'onduleurs lancées depuis 2006 (Delphys MX, Delphys MP, Masterys) permettent déjà une réduction de 20 à 30% du courant absorbé pour un même service rendu.

> **Depuis 2007**, l'activité Onduleurs commercialise le Flywheel, un système de stockage d'énergie propre à volant d'inertie, sans plomb ni acide, en substitutions des batteries d'accumulateurs. Cette solution basée sur l'accumulation d'énergie cinétique présente une durée de vie deux fois supérieure aux batteries au plomb et permet de réduire l'utilisation de climatisation.

> Socomec Appareillage s'engage dans sa 1ère démarche formelle d'éco conception. Le projet concerne la gamme de commutateur ATYS, produits phare de l'activité, pour sa prochaine évolution prévue en 2009/2010.

> **En 2008**, Socomec Appareillage reçoit le Janus de l'industrie française pour sa nouvelle gamme de poignées fabriquée avec des matériaux entièrement recyclables. Cette nouvelle gamme diminue le nombre de références de 65%.

> Socomec Onduleur lance la gamme d'onduleurs « Green Power » qui affiche le meilleur rendement du marché entre l'énergie consommée et l'énergie restituée, soit 95,9% (certifié par TÜV Süd).

***Quelques actions septembre 2008 / septembre 2009***

> Lancement d'une nouvelle gamme de compteurs et de centrales de mesure multifonction destinée à l'optimisation des consommations d'énergies sur les sites industriels et tertiaires. Le nouveau système d'analyse de réseau (DIRIS N) qui chapeaute la gamme permet à l'exploitant de vérifier la qualité de son énergie et fournit l'analyse détaillée des pollutions du réseau.

> Lancement d'une nouvelle gamme d'onduleurs photovoltaïques de 2,2 kW à 1 MW (SUNSYS).

## 3. Description des moyens utilisés pour diffuser cette communication aux parties prenantes de SOCOMEC

■ **Vis à vis des publics externes de l'entreprise :**

> **Depuis 2006,** le logo du Global Compact figure dans la présentation d'entreprise du site web de l'entreprise, ainsi que l'engagement du Directeur Général du groupe en termes de développement durable.

> **Depuis 2008**, l'économie d'énergie est utilisé comme axe de communication dans certaines annonce presse. Nous sensibilisons ainsi nos cibles sur l'existence de produits plus économiques.

■ **Vis à vis des publics internes de l'entreprise :**

> La communication interne privilégie la sensibilisation des salariés à la démarche environnementale. Ainsi, une rubrique mensuelle intitulée « Le conseil durable du mois » a été créée dans le journal de l'entreprise. L'objectif est double :
- informer les collaborateurs sur les engagements, et les investissements faits par l'entreprise dans le domaine environnemental
- donner des « trucs et astuces » simples qui peuvent s'appliquer dans le quotidien de travail.

> Une étude sur la faisabilité de mise en place d'une bourse de co-voiturage est en cours. Les résultats seront donnés dans notre prochain COP.

***Quelques actions septembre 2008 / septembre 2009***

> Pour accompagner la démarche ISO 14001, une campagne de sensibilisation est lancée auprès du personnel pour acquérir les gestes environnementaux nécessaires à une conduite environnementale en accord avec la certification. Une identité visuelle pour la campagne est créée avec la mascotte d'entreprise accompagné du slogan : to be green, let's be clean.

> Un système de suggestion est mis en place dans l'usine 3 pour permettre au personnel de faire des suggestions touchant à l'environnement et à la sécurité. Un comité environnemental se réunit tous les mois pour traiter les suggestions et standardiser les bonnes pratiques.