



Argenteuil, le 23 mars 2007

LE MOT DU PRESIDENT

L'entreprise ne peut ignorer les enjeux vitaux que représentent les principes de Développement Durable pour l'humanité.

Manei - ENERGILEC s'engage à prendre en compte l'impact économique, social et environnemental et assume ainsi sa responsabilité sociétale.

J'ai placé le développement Durable comme objectif numéro 1 des actions à mener au sein du groupe.

J'ai choisi le pacte mondial et ses principes parce qu'ils sont clairement définis.

La diffusion des bonnes pratiques au sein de l'entreprise et le suivi de leur application en sont grandement facilités, donc plus efficaces.

Je puis vous donner mon assurance que j'ai fais mettre en oeuvre les ressources humaines et matérielles indispensables à la réalisation de cet objectif.

Plus que jamais, j'ai l'honneur de renouveler mon engagement dans le Pacte mondial.

Francis HEBERT

Pièces Jointes :

Deux Bonnes pratiques concernant les principes 6 et 8.

PRINCIPE N° 8

L'ENVIRONNEMENT

« Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement »

BONNE PRATIQUE N° 1 (version 1. mars 2007)

PREVENTION CONTRE LA LEGIONELLA DANS LES TOURS AERO-REFRIFERANTES

Les tours aéro-réfrigérantes sont des installations de refroidissement par dispersion d'eau dans un flux d'air, susceptibles de générer et de diffuser dans l'atmosphère des bactéries de type « legionella pneumophila » pouvant entraîner la mort par inhalation.

Elles sont répertoriées comme Installations Classées pour la Protection de l'Environnement.

PREAMBULE : Installations Classées pour la Protection de l'Environnement : I.C.P.E.

Les installations industrielles d'une certaine importance doivent, dans un souci de protection de l'environnement, préalablement à leur mise en service, faire l'objet d'une déclaration ou d'une autorisation prise sous la forme d'un arrêté préfectoral qui fixe les dispositions que l'exploitant devra respecter pour assurer sa protection.

Un décret établit la nomenclature des I.C.P.E. qui détermine si l'installation doit être soumise à Déclaration ou à Autorisation.

- Installation de type primaire fermé : soumise à Déclaration
- Installation de type primaire ouvert :
 - Puissance thermique évacuée \geq à 2 MW : soumise à Autorisation
 - Puissance thermique évacuée $<$ à 2 MW : soumise à Déclaration

MODES OPERATOIRES

Le décret qui régit les actions à entreprendre est particulièrement complexe et inexploitable. Dans l'attente de circulaire d'application, Manei a mis en place une Bonne Pratique.

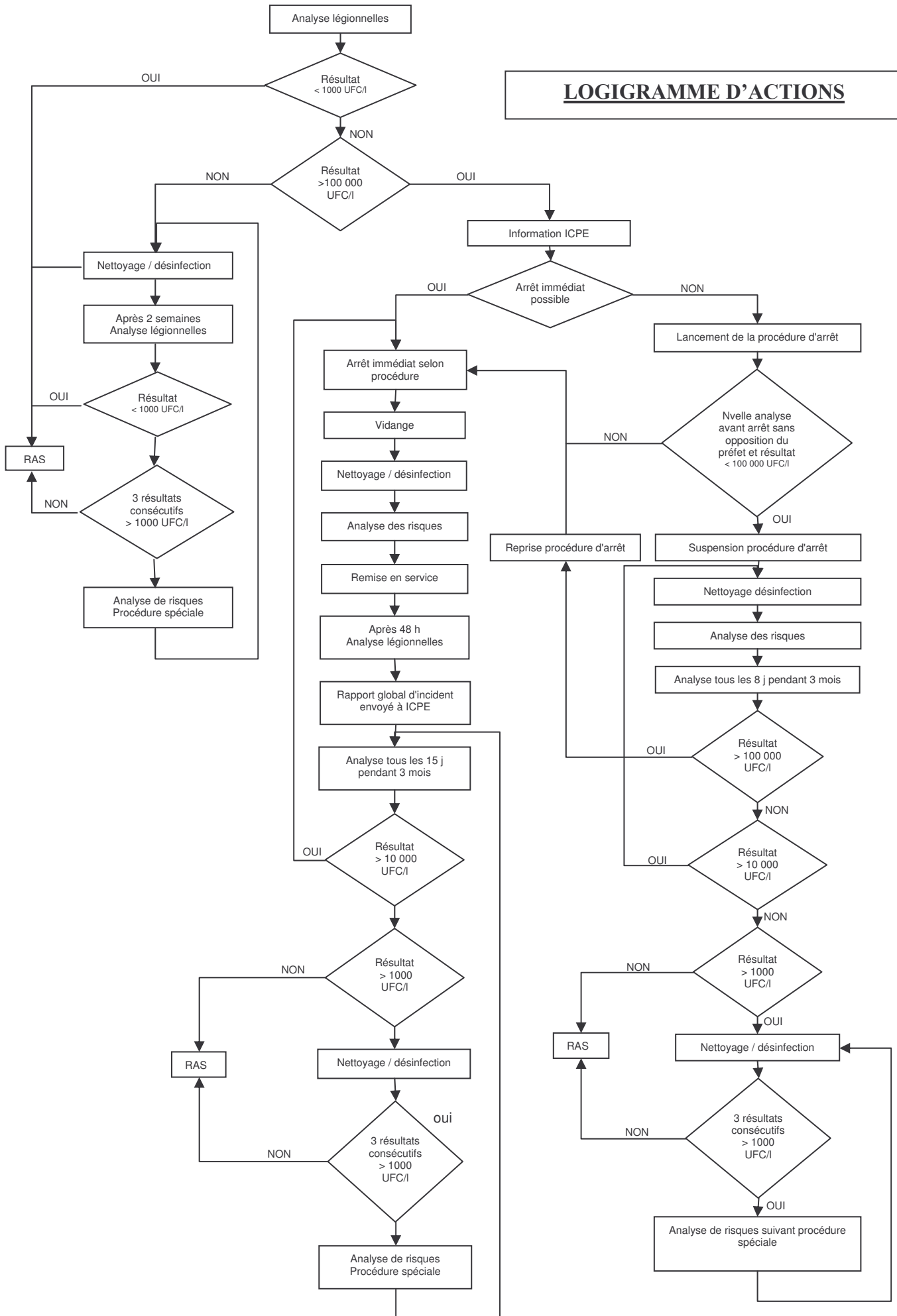
Les modes opératoires sont différents selon les cas. Ils sont résumés sous forme de processus. Une fiche récapitulative résume ces actions sous forme de check-list.

Le contrôle de base commun est l'analyse de l'eau afin de mesurer le taux de legionelles.

- Chaque mois pour les installations soumises à autorisation,
- Chaque bimestre pour les installations soumises à déclaration.

Un logigramme sert de support d'actions en fonction des résultats.

LOGIGRAMME D' ACTIONS



FICHE RECAPITULATIVE

Tours aéro réfrigérantes soumises à Autorisation

1/ CONCEPTION

- Les plans de l'installation doivent être régulièrement tenus à jour.

2/ QUALIFICATION DU PERSONNEL D'INTERVENTION

- Le personnel désigné doit être formé par un organisme officiel.
- Les attestations de formation sont tenues à disposition de l'inspection des I.C.P.E.

3/ANALYSE METHODIQUE DES RISQUES

- Réalisée par le client auprès d'un organisme officiel (APAVE, VERITAS ...)
- Rédaction de procédures adaptées
- Mise en place d'un Carnet de suivi, tenu à disposition de l'inspection des I.C.P.E.

4/ ANALYSES DE L'EAU ET ACTIONS CORRECTIVES

- Voir logigramme.

5/ BILAN ANNUEL

- Le bilan de l'année N-1 est adressé à l'inspection des Installations Classées pour l'Environnement pour le 30 avril de l'année N.

6/ CONTRÔLE DE L'INSTALLATION

- Par un organisme agréé COFRAC dans le mois qui suit la mise en service et au minimum tous les deux ans.

7/ REVISION DE L'ANALYSE DES RISQUES

- Au moins une fois par an.
(Revue des procédures, planification des travaux décidés)

8/ REVISION DE LA CONCEPTION

- Sur ordre du préfet, sur demande de l'inspection des installations classées.

9/ INFORMATION DU PERSONNEL

- Port des E.P.I.
- Signalisation,
- Information des autres intervenants.

10 / PREVENTION DE LA POLLUTION DES EAUX

- Disconnecteur obligatoire,
- Analyse et traitement des eaux rejetées au moins une fois par an.

FICHE RECAPITULATIVE

Tours aéro réfrigérantes soumises à Déclaration

1/ CONCEPTION

- Les plans de l'installation doivent être régulièrement tenus à jour.

2/ QUALIFICATION DU PERSONNEL D'INTERVENTION

- Le personnel désigné doit être formé par un organisme officiel.
- Les attestations de formation sont tenues à disposition de l'inspection des I.C.P.E.

3/ANALYSE METHODIQUE DES RISQUES

- Réalisée par le client auprès d'un organisme officiel (APAVE, VERITAS ...)
- Rédaction de procédures adaptées
- Mise en place d'un Carnet de suivi, tenu à disposition de l'inspection des I.C.P.E.

4/ ANALYSES DE L'EAU ET ACTIONS CORRECTIVES

- Voir logigramme.

5/ BILAN ANNUEL

- Le bilan de l'année N-1 est adressé à l'inspection des Installations Classées pour l'Environnement pour le 30 avril de l'année N.

6/ VERIFICATION DE L'INSTALLATION

- Par un organisme agréé COFRAC dans le mois qui suit la mise en service et au minimum tous les ans.

7/ INFORMATION DU PERSONNEL

- Port des E.P.I.
- Signalisation,
- Information des autres intervenants.

8 / PREVENTION DE LA POLLUTION DES EAUX

- Disconnecteur obligatoire,
- Analyse et traitement des eaux rejetées au moins une fois par an.

9/ BRUITS ET VIBRATIONS

- Une mesure du niveau de bruit et de l'émergence doit être effectuée au moins tous les trois ans, par un organisme agréé.

AUDIT DES TOURS AERO REFRIGERANTES

Site audité:

N°de contrat:

Date de l'audit :

Personne auditée :

Nombre de tour :

Type :

REGLEMENTATION	<	Tour < à 2MW	>	Tour > à 2MW
		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
EXIGENCES		<u>CONSTAT</u>		<u>CONSTAT</u>
- Plans de l'installation a jour	X		X	
- Déclaration en Préfecture	X			
- Autorisation d'exploitation			X	
- Analyse de risques réalisée par le client auprès d'un organisme officiel tel que APAVE, VERITAS ...	X		X	
- Rédaction de procédures adaptées				
- Processus Qualité 06/1.B ou 06/1.A	X		X	
- Formation / Habilitation du personnel	X		X	
- Attestations	X		X	
- Vérification de l'installation (COFRAC) 1/ dans le mois qui suit la mise en service 2/ annuellement	X			
- Contrôle de l'installation (COFRAC) 1/ dans le mois qui suit la mise en service 2/ tous les 2 ans			X	
Analyse recherche légionnella ts les 2 mois	X			
Analyse recherche légionnella ts les mois			X	
- PV dernier contrôle COFRAC	X		X	
- PV dernière analyse	X		X	
- Carnet de suivi	X		X	
- Panneau de signalisation des TAR	X		X	
- Équipements de Protection Individuelle	X		X	
- Bilan de l'année N-1 adressé à l'inspection des installations classées pour l'environnement (ICPE) pour le 30 avril de l'année N	X		X	
- Présence d'un disconnecteur	X		X	
- Analyse des eaux rejetées 1 / an	X		X	
- Mesure du bruit tous les 3 ans	X			

SUIVI DU PARC DES TOURS AERO REFRIGERANTES

L'objectif est d'exercer un contrôle 1 fois par an

Site	Nombre de tours	Type (D ou A)	Date du dernier audit	Constat
COURCELLES	3	D		En cours
PONT NEUF	3	D		Réalisé
MAILLOT	6	A		Réalisé
St HONORE	1	D		Réalisé
REDBUS	4	A		Réalisé
SCHUELLER	3	D		A Faire
MESSINE	2	D		Réalisé
TECHNOPOLIS	6	A		A Faire
CAROLL	1	A		A Faire
REGUS PASQUIER	1	D		A Faire
24/28 IENA	1	D		A Faire
PRONY	1	D		A Faire
MALHERBES	2	D		Réalisé

Il est évident que les analyses sont réalisées sur toutes les Tours, et les actions sont menées conformément au logigramme.

PRINCIPE N° 6

LES DROITS DE L'HOMME

« L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession »

BONNE PRATIQUE Numéro 1 (Version 1. mars 2007)

Dans sa politique de recrutement, Manei-ENERGILEC ne tient compte que d'un seul critère : la compétence.

- Méthodes de recrutement du personnel

- Petites annonces,
- Candidatures spontanées,
- Recommandations de salariés de l'entreprise,
- Contrats de qualification en alternance,
- Apprentissage,
- Intérimaire,
- Stagiaires...

- Présélection des candidatures et entretien individuel

En cas de multiples candidatures, le directeur de département opère une première sélection selon les compétences requises et convoque pour un entretien individuel et/ou un test les candidats sélectionnés.

A l'issue de cet entretien, s'il est positif, le candidat est présenté au chargé d'affaires ou au responsable de site pour avis

Pour les candidats aux postes à responsabilité, le directeur de département organise une présentation du candidat à la Direction afin qu'elle puisse décider du recrutement définitif.

- Candidat retenu

Le directeur de département, qui a déterminé son choix, adresse ou remet au candidat "une proposition d'embauche" comportant les conditions arrêtées, vérifiées par le Service du Personnel et validées par la Direction. Elle est accompagnée d'une fiche de renseignements administratifs.

Le directeur de département fait établir le contrat de travail par le service "gestion du personnel" à partir des éléments contenus dans ces deux documents.

Le service "gestion du personnel" procède aux déclarations obligatoires (déclaration d'embauche à l'URSSAF) et applique la procédure d'embauche adaptée à la catégorie de personnel.

- Contrat de travail

Il est signé conjointement par le salarié et la Direction en deux exemplaires :

- l'un, remis au salarié avec le livret d'accueil et la fiche de description de fonction.
- l'autre exemplaire est classé dans le dossier individuel du salarié au service gestion du personnel.

- Dossier individuel du salarié

Il contient :

- le contrat de travail.
- la fiche de renseignements administratifs accompagnée des pièces jointes,
- la fiche fonction.

- Évaluation

A l'issue de la période d'essai convenue en fonction des différentes catégories de personnel (trois mois dans le cas général) ou en fin du contrat à durée déterminée, une évaluation du collaborateur est effectuée par le responsable de site ou le chargé d'affaires pour le personnel technique affecté aux contrats de sites et de tournées et par les Directeurs de Département et la Direction pour les autres personnels. Cette évaluation est réalisée au cours d'un entretien.

Le résultat de cette évaluation débouche sur trois possibilités enregistrées sur un document: "Résultat d'évaluation" :

- Satisfaction donc validation ou reconduction du contrat (confirmation)
- Formation complémentaire ou qualification à envisager,
- Non satisfaction - résiliation du contrat de travail ou non reconduction signifiée par lettre recommandée par le Directeur de Département et la Direction avec information au responsable hiérarchique et enregistrement par le service gestion du personnel qui règle les modalités administratives et comptables.

- Surveillance et mesures

Il est intéressant pour la direction de mesurer le «turn over» du personnel annuellement. Ce taux de mouvement de personnel permet de s'interroger sur les motifs qui les font rester au sein de l'entreprise, ou au contraire, les raisons qui les font quitter.

A ce jour le turn-over est de 3 %.

ENERGILEC compte 355 employés, dont :

- 24 étrangers en situation régulière de diverses origines,
- 28 Français d'origine magrétine,
- 12 d'origine d'Afrique noire,
- 10 originaire de la C.E.E.
- 2 d'origine Asiatique,
- et 5 autres personnes de divers horizons.

ENERGILEC compte dans ses rangs plus de 20 % d'étrangers ou de français de diverses origines.

Ils occupent tous les niveaux de la hiérarchie.

Tout ce beau monde se targue de travailler dans une ambiance «familiale».

C'est de l'avis général ce qui fait la force de l'entreprise.

- L'E.P.I.D.e

Plus récemment, Manei s'est engagé à tendre la main aux jeunes qui se trouvent les plus en difficulté dans leur environnement social, afin de leur offrir l'opportunité de se réinsérer au travers d'un emploi.

Pour ce faire, l'entreprise a créé un partenariat avec l'**E**tatblissement **P**ublic d'**I**nsertion de la **D**éfense.

Cet établissement aide, sur la base du volontariat, des jeunes gens en situation d'échec scolaire, sans emploi et en risque de marginalisation à retrouver leur place dans la société et favoriser leur entrée dans la vie active grâce à une formation adaptée de deux ans.

En septembre 2006, à l'issue d'une formation de C.A.P. de maintenance, 11 d'entre eux ont suivi un stage de 3 semaines sur divers sites immobiliers de Manei.

4 postes leur ont été proposés, ce qui a conduit à 2 embauches fermes.

Fin 2006, Energie Sécurité, filiale de Manei - ENERGILEC a accueilli 8 jeunes au sein de ses équipes en place, ce qui s'est traduit par 4 embauches fermes.

Malgré la faiblesse des résultats, Manei ne se décourage pas, et cette expérience sera reconduite en 2007.