

Le Progrès Continu...

notre fixation !



Communication sur le progrès

2013



www.unglobalcompact.org

www.gris-decoupage.com





Engagement de GRIS DECOUPAGE dans le Global Compact

Fondée en 1984, la société GRIS DECOUPAGE, basée à Lesménils (54), est spécialisée dans la fabrication de composants mécaniques et de rondelles découpées plates ou coniques en moyennes et grandes séries.

GRIS DECOUPAGE a souhaité adhérer au Global Compact en 2006, manifestant ainsi son engagement sur les valeurs essentielles que sont les droits de l'homme, les droits du travail et la protection de l'environnement. D'une manière générale, GRIS DECOUPAGE a pris en considération les dix principes du Global Compact, et ce, bien avant son adhésion.

Car cette dernière s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue engagée depuis de nombreuses années par l'entreprise, d'abord dans les domaines industriels, de la qualité et du management, confirmée par les certifications ISO 9001 et ISO TS 16949 obtenues dès 1993, puis au début des années 2000 dans les domaines de l'environnement et du développement durable, consacrée par l'obtention en Juin 2007 de la certification ISO 14001.

La société GRIS DECOUPAGE renouvelle son engagement dans le Pacte Mondial pour 2014. Pour cela, elle soutient au quotidien les dix principes, s'applique à les faire partager par l'ensemble de ses collaborateurs et à les communiquer à ses sous-traitants et fournisseurs.

Francis GRIS
Président

Communication sur le progrès dans le cadre de l'adhésion au Global Compact

PRINCIPES ILLUSTRÉS

1. OBJECTIFS DÉFINIS POUR L'ANNÉE 2013

Pour l'année 2013, GRIS DECOUPAGE a choisi d'illustrer les principes suivants :

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

Conditions de travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

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.

2. DESCRIPTION DES ACTIONS ENTREPRISES POUR L'ANNÉE 2013

• Droits de l'homme / Conditions de travail

La Direction a mené un projet important appelé « PERF 2013 » avec un cabinet conseil afin de définir une nouvelle organisation mieux adaptée à notre activité et tenant compte des compétences de chacun. Tous les secteurs de l'entreprise ont été impliqués dans cette démarche. Plusieurs réunions se sont tenues avec des représentants de tous les secteurs de niveaux hiérarchiques différents. Une nouvelle organisation a été présentée à l'ensemble du personnel en septembre 2013.

Par ailleurs des actions ont été menées avec le CHSCT afin d'améliorer les conditions de travail des salariés. Ainsi, une étude concernant les risques psychosociaux a été menée par une psychologue de la médecine du travail. Cette démarche a débuté en septembre 2012 et les résultats ont été restitués en octobre 2013 au Comité de pilotage (COPI) et à l'ensemble du personnel. Le COPI était composé des membres du CHSCT, du Directeur Administratif Financier et Ressources Humaines, du Délégué Syndical et de la Responsable HSE. Le personnel a été informé de l'avancement de la démarche à chaque étape de la démarche.

Par ailleurs, parmi les actions du CHSCT, on peut noter la réalisation d'audits internes dans les différents secteurs de l'entreprise chaque trimestre, la réalisation de visites de l'atelier à fréquence régulière, la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, l'analyse des causes des accidents du travail. L'ensemble de ces travaux génère des plans d'actions qui sont incorporés au plan d'actions sécurité qui fait l'objet d'un suivi régulier.

• Environnement

Dans le cadre de notre certification ISO 14001, un exercice de simulation incendie a été mené avec le SDIS 54 en novembre 2013. Le but était de tester la réactivité de notre personnel en cas de situation d'urgence et d'identifier les points à améliorer. L'association du SDIS dans cet exercice a été très enrichissante.

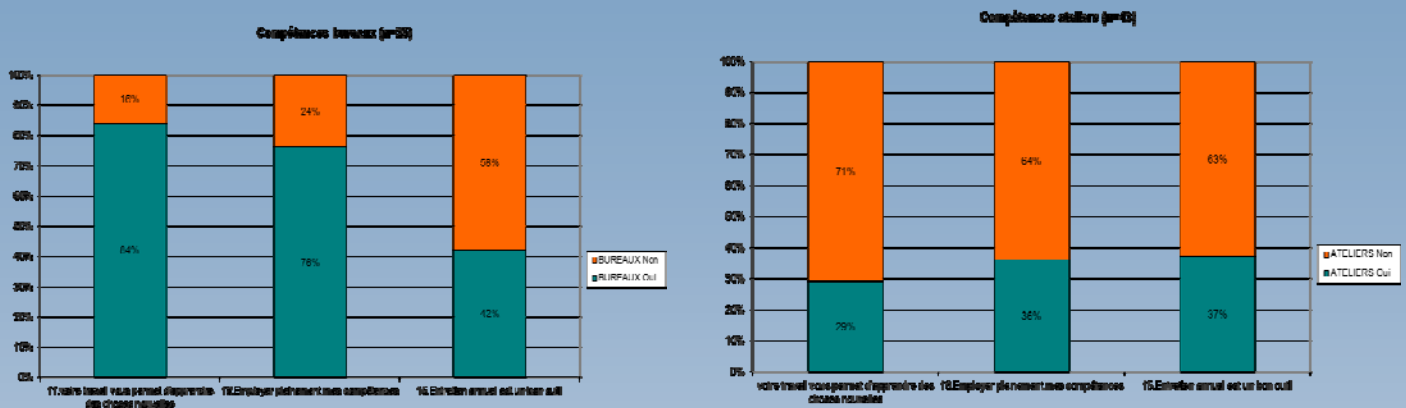
• Lutte contre la corruption

GRIS DECOUPAGE n'est pas concerné par cette problématique. Cependant nos fournisseurs et sous-traitants ont été sensibilisés à ce sujet.

1. DROITS DE L'HOMME ET CONDITIONS DE TRAVAIL

• Risques psychosociaux :

Un questionnaire concernant le bien être au travail a été transmis à l'ensemble des salariés. L'analyse des résultats a mis en avant un taux de retour très satisfaisant s'élevant à 75%. Les résultats ont permis d'avoir un premier aperçu des points forts et des points à améliorer. Ci-dessous quelques éléments de réponses.



Concernant les compétences, 84% du personnel administratif estime que le travail permet d'apprendre de nouvelles choses contre 29% pour le personnel atelier. D'autre part, 76% du personnel administratif pense employer pleinement ses compétences dans son travail contre 36% du personnel atelier. Enfin, 42% du personnel administratif et 37% du personnel atelier estime que l'entretien annuel (GPEC) est un bon outil.

Au sujet des moyens, 76% du personnel administratif estime avoir les moyens de faire un travail de qualité contre 44% du personnel atelier. 80% du personnel administratif pense recevoir des informations pour faire un travail de qualité contre 37% du personnel atelier. 84% du personnel administratif estime avoir les moyens de gérer les urgences et priorités contre 46% du personnel atelier.

Concernant les exigences du travail, 24% du personnel de GRIS DECOUPAGE estime avoir une charge de travail excessive. 33% du personnel a répondu ne pas disposer du temps nécessaire pour faire correctement son travail. 82% du personnel interrompt fréquemment une tâche pour une autre non prévue et dans ce cas, 64% du personnel estime que cette interruption constitue un aspect négatif.

Au sujet du management, 64% du personnel de GRIS DECOUPAGE pense que les personnes qui donnent les directives connaissent le travail. 23% du personnel de GRIS DECOUPAGE estime être consulté lors de modifications techniques ou d'organisation.

Les résultats obtenus à ce questionnaire ont été présentés dans le journal interne de l'entreprise. Ils ont également été présentés par la Psychologue de la Médecine du travail et discutés lors de la tenue de groupes de travail avec des personnes volontaires de différents secteurs.

Ces travaux ont donné lieu à la proposition d'une vingtaine de plans d'actions / pistes d'amélioration qui seront passés en revue et étudiés avec la Direction et les membres du Comité de Pilotage début 2014.

• Projet PERF 2013 : organisation et lien social

Afin de faire face à une croissance importante, de renforcer son positionnement concurrentiel et de s'assurer de sa solidité organisationnelle, la direction de GRIS DECOUPAGE a entrepris une réflexion d'ensemble sur l'organisation de ses services et le fonctionnement de la société en général. Elle s'est adjoint les services d'un cabinet pour mettre en place une organisation adaptée aux nouveaux défis auxquels l'entreprise se prépare à faire face. Ce projet porte le nom de « PERF 2013 ».

Après un an de travaux (interviews, groupes de travail, séminaire stratégique CODIR) la mission a permis de définir les objectifs de performance de l'ensemble de la chaîne de valeur à savoir notamment :

- la mise à jour de certains macro processus phares,
- la création d'une réelle supply chain intégrée,
- la création d'une fonction Prospective bien définie associée au service d'industrialisation,
- le tout supporté par un nouveau Système d'Information qui fera parti du projet « ERP2015 » en préparation.

Le projet PERF 2013 a permis à tous les salariés d'exprimer, à travers une revue de processus, les points forts et les points faibles des divers services avec lesquels ils sont amenés à travailler.

Ainsi un plan d'actions et de performance sert aujourd'hui de support à la mise en place de la future organisation : nouvel organigramme, clarification des rôles et responsabilités de chacun, création de poste, amélioration de la transversalité des opérations et donc de la communication intra et inter services. De nombreuses actions répondront aux problématiques soulevées à travers la démarche des risques psychosociaux. D'ailleurs, les deux démarches ont été menées conjointement.

MESURES DES RESULTATS OBTENUS

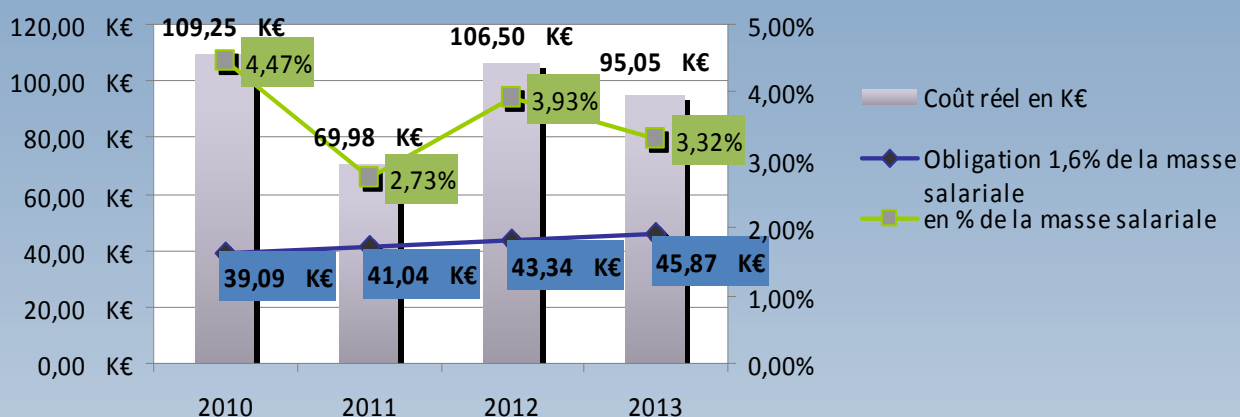
• Renégociation des accords de partage des bénéfices de l'entreprise :

Les salariés de GRIS DECOUPAGE bénéficient d'une prime d'intéressement calculée sur la base de l'EBE (Excédent Brut d'Exploitation) de l'entreprise avec le versement d'acomptes. Un abondement est pris en charge par l'entreprise à hauteur de 20% des sommes placées sur un plan épargne entreprise.

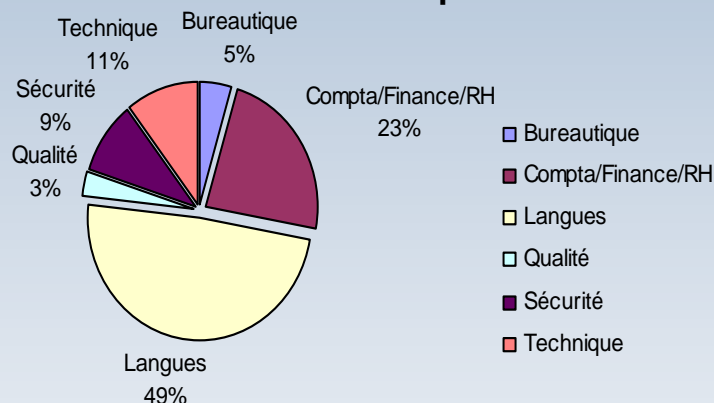
En plus de cette prime, les salariés disposent d'une réserve spéciale de participation sur la base de la formule légale et d'une prime de partage des profits de 150 €/salarié en 2013 soit +15% par rapport à 2012.

• Formation des salariés :

Coût de la formation



Répartition des coûts de formation pour l'année 2013



Le coût de la formation s'élève à 45,87 K€ pour l'année 2013. Il représente 3,32 % de la masse salariale ce qui est largement supérieur à notre obligation de 1,6 % de la masse salariale. En 2013, on note une augmentation de plus de 9% de la formation linguistique soit un total de 49% du coût total du plan de formation.

• Parité hommes / femmes :

Des femmes sont présentes à des postes à responsabilités tels que la Direction Générale et des postes faisant partie du Comité de Direction. D'autre part, les femmes comme les hommes ont accès à la formation.

• Droits de l'homme :

Des réunions se tiennent mensuellement entre la Direction et le délégué du personnel. Ceci est l'occasion de remonter les questions des salariés et d'y apporter des solutions dans la limite du possible.

• Taux de turn-over :

Le taux de turn-over des salariés est de 5,43% pour l'année 2013. Cela est relativement bas au regard des données provenant des secteurs de la métallurgie et de l'automobile (taux de turn-over compris entre 7% et 15%). On note une évolution par rapport à l'année passée (le taux était de 7,14%). Fort de son dynamisme, GRIS DECOUPAGE a depuis toujours favorisé les emplois en Contrat à Durée Indéterminée afin de lutter contre la précarité au travail. Ainsi en 2013, on dénombre 90 Contrats à Durée Indéterminée, 2 Contrats à Durée Déterminée et 8 Intérimaires.

• Partenariat avec les travailleurs handicapés :

GRIS DECOUPAGE emploie deux personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé. D'autre part, la Société a développé un partenariat avec les CAT et APF depuis plusieurs années. Pour l'année 2012, cela représente 6016 heures de travail pour les APF (soit environ 4 personnes à temps plein) et 946 heures effectuées par les CAT (soit 0,5 personne à temps plein sur une année).

MESURES DES RESULTATS OBTENUS

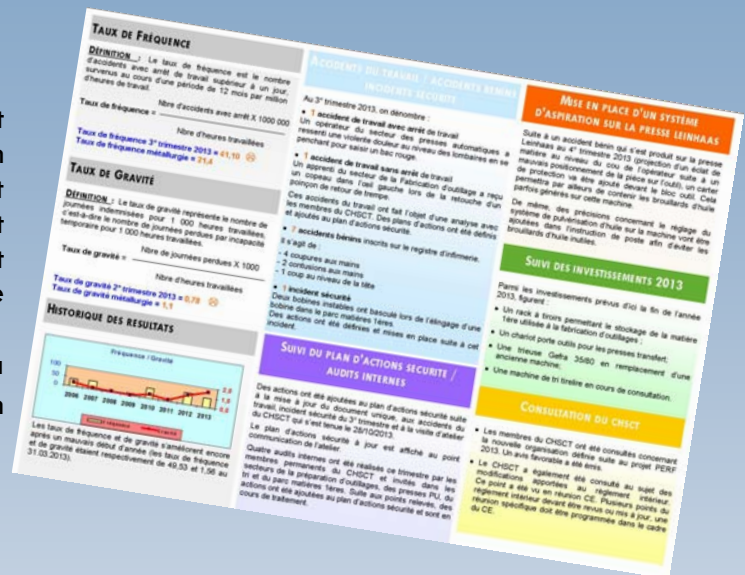
• Travaux menés avec les membres du CHSCT :

Les membres du CHSCT sont impliqués dans la santé et sécurité au travail des salariés au quotidien. Ainsi, des audits internes sécurité sont réalisés chaque trimestre par la Responsable HSE et les membres du CHSCT. Ces audits internes sont l'occasion de remonter d'éventuels dysfonctionnements et de définir des plans d'actions en cas de besoin. D'autre part, les membres du CHSCT ont été intégrés lors des réunions de mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, lors des analyses des accidents du travail et lors des travaux réalisés sur les fiches de pénibilité dans les différents secteurs (travaux actuellement en cours). Les visites d'atelier se déroulent également conjointement avec les membres du CHSCT. Si des plans d'actions doivent être mis en place, ils sont définis et validés avec les membres du CHSCT.

• Communication auprès des salariés :

Le plan d'actions sécurité est mis à jour régulièrement et diffusé aux salariés. D'autre part, après chaque CHSCT un dépliant relatant des points clés évoqués en CHSCT est diffusé à l'ensemble du personnel. Des articles concernant les travaux menés en santé et sécurité au travail sont également rédigés régulièrement dans le journal interne de l'entreprise.

Enfin, en 2013, une sensibilisation sur le travail sur écran a été réalisée auprès du personnel administratif avec un ergonome et une infirmière de la médecine du travail.



2. ENVIRONNEMENT

Dans le cadre de notre certification ISO 14001, nous devons tester à intervalles réguliers les procédures relatives aux situations d'urgence qui peuvent se produire dans l'entreprise. Ainsi dans le cadre du test des consignes qui concernent l'incendie, un exercice de simulation incendie avec évacuation du personnel a été préparé et réalisé avec le SDIS 54 le 21/11/2013.

Afin que cet exercice se déroule dans les meilleures conditions possibles, plusieurs échanges ont eu lieu au préalable avec les pompiers :

- Des sessions de sensibilisation de l'ensemble du personnel à l'évacuation incendie se sont déroulées en mars et avril 2012.
- Deux réunions de préparation à l'exercice de simulation incendie ont eu lieu en septembre /octobre 2013.

Cet exercice a permis d'identifier des points forts et des points à améliorer au niveau de notre site :

Points forts :

- Bon accueil des pompiers à leur arrivée sur le site.
- Une « personne ressource » a permis de répondre aux questions et de donner des informations utiles aux pompiers.
- Le plan disponible à l'entrée du site est complet et permet de renseigner sur la nature des produits et stocks présents dans l'entreprise.
- L'ensemble du personnel a évacué le site et a rejoint le point de rassemblement rapidement .

Points à améliorer

- Cet exercice a permis de noter quelques points à améliorer tels que le plan à destination des pompiers à compléter, des consignes à créer, le risque de pollution de l'environnement à prendre en compte, etc.

Suite à cet exercice, des plans d'actions ont été définis et intégrés au Programme de management Qualité Environnement. Globalement cet exercice a permis de mener une réflexion sur le risque incendie et les moyens dont nous disposons en interne pour y faire face.

3. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Notre adhésion au pacte mondial de l'ONU a été communiquée à l'ensemble de nos sous-traitants et fournisseurs. Ainsi à travers le contrat que nous leur envoyons chaque année, nous leur demandons de respecter les valeurs fondamentales dans le domaine des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Nous leur demandons également de s'assurer qu'aucun produit vendu n'a été fait par des enfants ou en faisant appel au travail dissimulé de main d'œuvre de nationalité étrangère employée illégalement en France.