



24 rue Pierre Copel
CS 80249
42000 Saint Etienne
Tel 04 77 57 19 33
Fax 04 77 81 50 68

G.M.D.

GROUPE MECANIQUE DECOUPAGE

PACTE MONDIAL **Communication de progrès 2013**

Le Groupe Mécanique Découpage (GMD) est un groupe stéphanois créé en 1986 par Monsieur Alain MARTINEAU qui est à ce jour le principal actionnaire et le Président Directeur Général.

Ce groupe exerce aujourd'hui dans 5 métiers de sous-traitance, à savoir :

- Découpage, Emboutissage,
- Tôlerie et tôlerie/intégration,
- Injection Plastique,
- Fonderie d'aluminium
- Caoutchouc

Fort de 51 sites en France et à l'étranger, le groupe rassemble environ 6000 collaborateurs.

Sa clientèle exerce dans tous les secteurs de l'industrie mais plus particulièrement :

- Le secteur automobile (80% du CA)
- Le secteur de l'énergie (8% du CA)
- Les communications (5% du CA)
- Electroménager (2% du CA)
- Autres (5% du CA)

Monsieur Alain MARTINEAU a engagé depuis plusieurs années le Groupe GMD dans une politique de soutien des droits de l'homme, d'amélioration des conditions de travail, de respect et de préservation de l'environnement et de lutte contre la corruption.

Cet engagement s'inscrit dans une logique de prise en compte globale et tous les collaborateurs de GMD sont impliqués dans ces actions.



24 rue Pierre Copel
CS 80249
42000 Saint Etienne
Tel 04 77 57 19 33
Fax 04 77 81 50 68

G.M.D.

GROUPE MECANIQUE DECOUPAGE

Déclaration
confirmant le soutien aux principes du Global Compact

Je soussigné Alain MARTINEAU, Président Directeur Général du Groupe GMD (Groupe Mécanique Découpage), présente le renouvellement de notre engagement envers les 10 principes du Pacte Mondial.

Je suis heureux de présenter cette « Communication de progrès », qui décrit des actions que le Groupe GMD a mises en œuvre afin de satisfaire son engagement vis-à-vis du Pacte Mondial.

Notre adhésion réside dans la volonté de soutenir les droits de l'homme, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, de contribuer au respect et à la préservation de l'environnement et de lutter contre la corruption dans le cadre de notre activité.

Les dix principes du Pacte Mondial ont été intégrés aux valeurs qui orientent la stratégie du Groupe et qui influent les décisions opérationnelles de ses responsables.

Je continuerai à veiller à ce que nous participions, de façon progressive et active, à la mise en place d'actions « citoyennes » s'intégrant dans le cadre du mouvement en faveur du développement durable.

Monsieur Alain MARTINEAU
Président Directeur Général

Description d'une pratique menée pour chacun des 4 thèmes :

I) Thème : les droits de l'homme

Le Groupe GMD dans son ensemble adhère pleinement au principe de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et attache une attention toute particulière à l'égalité et l'équité professionnelle prévue à **l'article 23 de la déclaration universelles des droits de l'hommes** à savoir :

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

Parmi les nombreuses actions mises en place en 2013 sur le thème des droits de l'homme, nous citerons les 2 exemples suivants :

1) Notre filiale Marocaine :

Depuis sa création en 2012, notre filiale GMD TANGER a lancé les chantiers suivants :

- La mise en place, pour un travail égal, d'une rémunération équitable entre les hommes et les femmes
- La mise en place de ramassage en bus pour les salariés n'ayant pas la possibilité de se déplacer, ce qui pourrait les priver d'emploi et donc de ressources.
- La création de 2 lieux de culte dans l'enceinte même de l'entreprise permettant aux salariés de pouvoir concilier travail et pratique de leur religion

En matière de résultats, dès septembre 2013, les éléments suivants étaient effectifs :

- 100% des postes de production offrent une rémunération identique entre hommes et femmes.
- Les lieux de culte ont été achevés et sont aujourd'hui utilisés par de très nombreux salariés
- A hauteur de 95%, le personnel utilise les ramassages de bus mis en place gratuitement par l'entreprise. Ces véhicules permettent aux salariés de se rendre et de repartir de leur lieu de travail sans aucun frais.

2) La représentativité du personnel et les instances interne de veille du respect des principes relatifs aux droits de l'homme

En Europe, 100% de notre personnel est représenté par différentes instances (émanant d'élections internes et libres) qui se réunissent mensuellement. En parallèle de ces instances spécifiques à toutes les sociétés du groupe, notre groupe a mis en place un comité de groupe (représentants du personnel des différentes filiales du groupe GMD) qui se réunit 2 fois par an à l'initiative de la Direction du Groupe. Ces instances ont vocation avec les instances de Direction des entreprises du groupe et de la Holding à être les garants du respect des principes relatifs aux droits de l'homme.

Ainsi, au titre de l'année 2013, ces instances ont fait état, lors des réunions, d'aucun constat de violation et de non-respect des droits de l'homme. A ce jour, aucun jugement, aucune amende, aucune procédure n'est engagé à l'encontre d'un collaborateur du groupe ou d'une société du groupe pour non-respect ou violation des droits de l'homme.

II) Thème : les Conditions de Travail

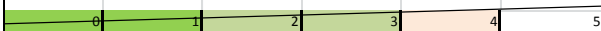







Le Groupe GMD dans son ensemble adhère pleinement aux principes de l'Organisation Internationale du Travail et notamment à l'amélioration des conditions de travail de ses salariés.

A titre d'exemple, parmi les nombreuses actions mises en place en 2013, nous citerons le déploiement sur une de nos filiales Eurocast d'un dispositif visant à mesurer la satisfaction du personnel à son poste de travail.

Pour se faire, une étude a été confiée par la Direction de l'entreprise au médecin du travail (Salarié d'un organisme indépendant). L'enquête ainsi menée entre fin 2012 et mi-2013 auprès de 110 collaborateurs sur 150 a permis aux salariés de s'exprimer de façon anonyme sur les thèmes suivants :

- Conditions de travail
- Stress au travail
- Ambiance de travail
-

Les résultats de cette enquête ont été portés à la connaissance des salariés sous forme d'une synthèse :

Le mot du Dr MERIAUX (medecin du travail)									
Je vous adresse les résultats portant sur 110 salariés, réalisés sur la période du 12/09/12 au 24/07/13.									
Evaluations :									
La majorité des salariés estiment avoir de bonnes conditions de travail et être satisfaits de leur travail ; à noter cependant 25% de salariés s'estimant stressés									
Appréciations sur le travail :									
A noter une perception positive de l'entraide et de la coopération , des moyens ; la reconnaissance par l'entourage professionnel est à améliorer									
Contraintes de temps									
A noter 51% doivent interrompre une tache et estiment cette interruption perturbante, 39% ont des contraintes de temps									
1 - Appréciations sur le travail : diriez-vous que votre travail présente les caractéristiques suivantes ?					Plutôt oui / oui tout a fait (T1 2013)				
Il vous permet d'apprendre des choses					81%	-1%			
Il est varié					79%	-1%			
Vous pouvez choisir vous-même la façon de procéder					63%	2%			
Vous avez des possibilités suffisantes d'entraide, de coopération					69%	/			
Vous avez les moyens de faire un travail de bonne qualité					72%	-4%			
Vous avez le sentiment que dans l'ensemble, votre travail est reconnu					56%	2%			
Vous devez faire des choses que vous désapprouvez					42%	-1%			
Vous travaillez avec la peur de perdre de votre emploi					25%	/			
2 - Contraintes de temps									
A) En raison de la charge de travail, vous arrive t'il de :					Assez souvent / très souvent				
Dépasser vos horaires normaux					28%	+2%			
Sauter ou écourter un repas, ne pas prendre de pause					17%	+3%			
traiter trop vite une opération qui demanderait d'avantage de soin					39%	-2%			
B) Pouvez-vous coter les difficultés liées à la pression temporelle (devoir se dépêcher, faire tout très vite...)									
Pas difficile					Très difficile (entourer un chiffre)				
									
					< 50% (/) >				
C) Devez-vous fréquemment abandonner une tâche pour une autre non prévue ?					OUI	50%	-1%		
Si oui, diriez-vous que cette interruption d'activité perturbe votre travail					OUI	80%	+2%		
3 - Evaluations									
CONDITIONS DE TRAVAIL									
Très mauvaises					très bonnes				
									
< 21% (+ 3 %) >					30%	< 59% (+ 7 %) >			
SATISFACTION AU TRAVAIL									
Très mécontent					très satisfait				
									
< 15% (+ 1 %) >					23%	< 72% (+ 9 %) >			
NIVEAU DE STRESS AU TRAVAIL									
Niveau le plus bas					niveau le plus haut				
									
					< 30% (+ 2 %) >				

Les résultats de cette enquête ont conduit l'entreprise à mettre en place dès septembre 2013 une formation qui a concernée 100 % des managers. Les résultats de cette formation orientée sur l'amélioration du bien-être des salariés à leurs postes de travail seront mesurés au premier semestre de chaque année.

III) Thème : l'environnement

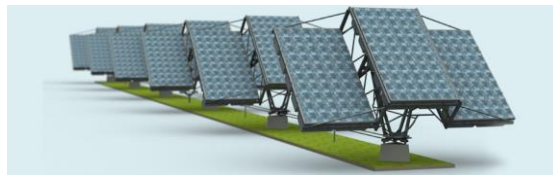
Le Groupe GMD et l'ensemble de ses filiales veillent en permanence à minimiser leurs empreintes environnementales. Ainsi un très grand nombre de sites est certifié ISO 14001.

Au-delà de ces certifications néanmoins importantes, des unités du groupe cherchent non seulement à améliorer la réduction de leur empreinte environnementale mais également à encourager, soutenir et industrialiser des initiatives orientées développement durable et énergie verte.

A titre d'exemple, notre filiale SAINTRONIC (métier de la tôlerie intégration), soutient activement de jeunes sociétés novatrices par le biais de la performance de son bureau d'étude et de son savoir-faire industriel.

Fruit d'une collaboration menée entre Heliotrope, Saintronic, Eolane, le CEA et le CNRS, la 3^{ème} génération d'Héliotrope (modules solaire photovoltaïque à très forte concentration) va prochainement entrer dans sa phase de production chez Saintronic. A ce titre notre société a investi 3 millions d'Euros afin d'assurer la production effective de ces modules solaires.

Le principe de cette technologie repose sur la concentration par 1024 fois du rayonnement du soleil via un pavage d'optiques. Cette concentration permet de réduire la quantité de matériaux semi-conducteurs nécessaires et offre un gain de place par rapport à une centrale photovoltaïque classique.



En terme de résultat, cette technologie permet les meilleurs coûts de l'électricité solaire et le meilleur bilan carbone, grâce à l'utilisation d'une très faible quantité de matériau photovoltaïque.

IV) Thème : la lutte contre la corruption

La Direction du Groupe GMD attache une importance toute particulière à la lutte contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion des fonds et les pots-de-vin.

Parmi les actions mises en place en 2013 et dans la continuité du dispositif mis en place en 2012 visant à lutter contre la corruption (charte anti-corruption sur les filiales étrangères), nous citerons l'intégration systématique dans les contrats de travail de nos nouveaux cadres dirigeants d'une clause stipulant le respect des règles de déontologie et d'éthique applicables au sein de la société détentrice du contrat de travail et en particulier le fait que le dirigeant s'engage à n'accepter aucun cadeau, paiement, honoraires, service, privilège spécial ou tout autre avantage de la part des personnes physiques ou morales, fournisseurs, partenaires, ou clients de la société.

Les membres du Comité de Groupe (représentants du personnel des différentes filiales du groupe GMD) réunis 2 fois par an par la Direction du Groupe n'a fait état d'aucun constat de corruption tant en France qu'en l'international. A ce jour, aucun jugement, aucune amende, aucune procédure y compris disciplinaire n'est engagée à l'encontre d'un collaborateur du groupe pour malversation et/ou corruption.