

Notre engagement aux 10 principes du Pacte Mondial

NATIONS UNIES - GLOBAL COMPACT
COP n°2
16 janvier 2014



SOLAIRE

BOIS

POMPES À CHALEUR

CONDENSATION FIOUL/GAZ

De Dietrich Thermique
57, rue de la gare
B.P.30 - F67580 MERTZWILLER
Tél 03 88 80 27 00 – Fax 03 88 80 27 99
www.dedietrichthermique.fr



Qu'est-ce que le Pacte Mondial ?

Il s'agit d'un pacte par lequel des entreprises s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur [dix principes](#) universellement acceptés touchant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Le Pacte mondial, principale initiative mondiale d'entreprises citoyennes – qui regroupe des milliers de participants répartis dans plus de 100 pays –, a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés.

En adhérant le 24 janvier 2012 au Pacte Mondial, nous partageons la conviction que des pratiques commerciales fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable et plus ouvert et de sociétés prospères et dynamiques.

Les pratiques commerciales responsables sont celles qui favorisent un climat de confiance et la mise en valeur du « capital social » et qui contribuent ainsi, partout, à la viabilité des marchés et au développement.

Communication des Progrès (COP)

Par notre engagement au Pacte Mondial, nous nous devons de communiquer à nos parties prenantes (consommateurs, employés, syndicats, actionnaires, médias, pouvoirs publics, etc.), chaque année, les progrès accomplis dans l'intégration des principes du Pacte mondial.

La communication sur les progrès réalisés est un moyen important de démontrer l'attachement de l'entreprise participante au Pacte Mondial et à ses principes.

Cette communication se concrétise par un dossier largement diffusé en interne comme en externe en complément de notre rapport RSE. C'est l'objet de ce document qui constitue notre deuxième communication pour Global Compact.

Le mot du Président	3
Notre démarche RSE	4
Communication des Progrès 2013	10

L'engagement du Président aux 10 principes du Pacte Mondial



En janvier 2012, en tant que Président et en plein accord avec notre actionnaire et le comité de direction, j'ai validé l'adhésion de notre entreprise en faveur du Pacte Mondial.

Aujourd'hui, la société De Dietrich Thermique confirme son engagement dans une démarche de Responsabilité Sociétale et affirme sa détermination en soutenant les dix principes du Pacte Mondial.

En effet, pour nous, soutenir et promouvoir la légitimité sociale et environnementale des entreprises, c'est s'engager pleinement dans une stratégie de Développement Durable et lier les valeurs de notre entreprise à ce référentiel touchant les droits de l'Homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Afin de réaliser nos challenges de progrès, nous créons un poste dédié à la RSE en vue de préciser notre politique en matière de Développement Durable et de coordonner les actions voire projets utiles à sa mise en œuvre.

En tant que Président, j'ai donc à cœur de faire vivre cette démarche et d'y associer l'ensemble de mes équipes. C'est pourquoi nous renouvelons notre engagement afin de faire avancer, entre autres, les objectifs des Nations Unies.

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of several sharp, angular strokes.

Joseph Le Jollec
Président de De Dietrich Thermique

La Responsabilité Sociétale de De Dietrich Thermique

Depuis fin 2011, De Dietrich Thermique est engagé dans une démarche de Responsabilité sociétale. Après deux années de construction, de structuration, de sensibilisation de nos parties prenantes internes, de diagnostic, l'année 2013 a permis de consolider les premières briques de notre stratégie RSE et a vu naître les premières actions concrètes.

Les principes de notre démarche

Dès 2011, les principes de la démarche ont été érigés :

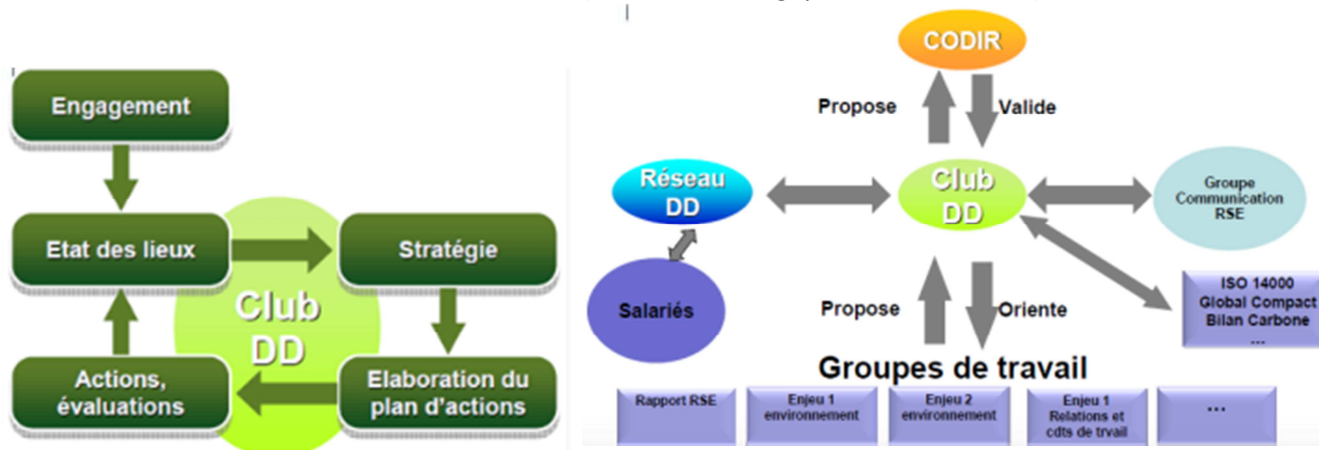
- ✓ Principe de **transparence**, par une communication claire et honnête autour du projet,
- ✓ Principe de **réalisme** : aller au-delà de la philosophie et rester terre à terre par des actions concrètes,
- ✓ Principe de **transversalité** en associant tous les services et tous les salariés,
- ✓ Principe de **participation**, afin d'enrichir le projet par de multiples regards,
- ✓ Principe de **concertation** pour une meilleure appropriation de l'évaluation, des décisions et des actions.

Nous nous sommes attachés durant l'année 2013 à consolider ces principes et à les cultiver afin qu'ils demeurent une ligne directrice. Ces principes vont de pair avec une information et une sensibilisation permanente du personnel interne à notre démarche. Ce sont pour De Dietrich Thermique des points essentiels pour faire évoluer la culture de notre entreprise vers un Développement Durable de notre activité.

Historique de notre démarche...

Après l'engagement de la direction et la mise en place d'une structure opérationnelle et participative pour piloter la démarche (le club DD), un diagnostic au regard des deux thématiques « environnement » et « relations et conditions de travail » a été partagé avec plus d'un tiers des salariés de l'entreprise sous forme d'ateliers. (Ces thématiques sont en lien avec les questions centrales des lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale -ISO 26000).

En croisant les enseignements de ces ateliers avec des éléments factuels, les axes stratégiques d'amélioration ont été identifiés et formalisés. (*Voir axes stratégiques d'amélioration*).



Fin 2012, un « Réseau DD », constitué de salariés volontaires et représentatifs de la diversité des métiers et des services, se sont rassemblés en groupes de travail thématiques pour élaborer des plans d'actions. Ce réseau constitue le prolongement opérationnel du club DD, en charge de déployer la démarche RSE et d'accompagner le changement sur le terrain.

Les cinq premiers groupes de travail se sont rassemblés autour des sujets ci-dessous, en cohérence avec les axes d'amélioration identifiés :

- ✓ La mise en place d'éco-gestes,
- ✓ La réduction des impacts liés aux déplacements domicile-travail et professionnels
- ✓ Mieux vivre ensemble en favorisant les relations harmonieuses et respectueuses et en développant un esprit coopératif interservices
- ✓ Améliorer la convivialité des espaces de travail
- ✓ Faciliter l'accès à l'information et la compréhension de l'information

Le « réseau DD »

Opérationnels depuis début 2013, les différents groupes de travail du « réseau DD » se sont attachés durant cette dernière année à construire des plans d'actions pour répondre aux axes d'amélioration identifiés.

Des diagnostics approfondis sur les différentes thématiques, impliquant les salariés sous forme d'échanges informels, d'enquêtes et d'ateliers participatifs permettent aujourd'hui de cibler les actions concrètes à mettre en œuvre pour répondre au mieux aux besoins et attentes des collaborateurs et de l'entreprise. Certaines actions concrètes ont vu le jour en 2013 (amélioration de certains espaces de travail, invitation au covoiturage, organisation d'une journée porte ouverte pour les familles...).

Des rencontres régulières avec l'ensemble des volontaires permettent de prendre du recul, de s'arrêter et porter un autre regard en croisant les regards, de solliciter la créativité commune pour avancer et surmonter les obstacles et de dégager des pistes pour la suite.



Et après...

La RSE est un facteur de modernisation et d'innovation, qu'elles soient technologique, managériale ou sociale. Elles nous incitent progressivement à revisiter et à adapter le fonctionnement de notre organisation, de notre activité, ainsi que la façon de concevoir et de fabriquer nos produits et services.

Mais il faut savoir rester humble et adopter soi-même des pratiques vertueuses au sein de notre activité avant de vouloir engager notre sphère d'influence et communiquer, partager notre engagement auprès de nos parties prenantes externes. Convaincus qu'une démarche de Développement Durable ne peut être menée que dans un contexte de large participation du personnel interne de l'entreprise, nous menons une politique des petits pas, gage de réussite à la dynamique volontariste de tous nos services. En effet, l'évolution culturelle est nécessaire à l'intégration des objectifs du Développement Durable, c'est ce que nous nous sommes employés à faire depuis le lancement de notre démarche en 2011 et que nous nous attacherons à poursuivre dans les années à venir.

L'année 2014 marquera un tournant dans notre engagement notamment par la création d'un poste dédié à la RSE ou encore par la mise en œuvre d'un système de management environnementale ISO 14001.

Cette évolution accentuera la dynamique en place et sera un accélérateur de la mutation de notre entreprise vers un monde plus vert, plus juste, plus solidaire.

Les axes stratégiques de travail

Axe Environnement

Vers la maîtrise de nos impacts sur l'environnement

I Atténuation des changements climatiques

- 1.1. Améliorer la performance énergétique de nos bâtiments
- 1.2. Réduire les émissions de GES liées au fonctionnement des équipements
- 1.3. Encourager l'optimisation des déplacements domicile-travail
- 1.4. Optimiser les déplacements professionnels
- 1.5. Optimiser le transport de marchandises

II. Utilisation durable des ressources

- 2.1. Inciter les éco-gestes au quotidien
- 2.2. Réduire la consommation d'eau
- 2.3. Réduire la production de déchets
- 2.4. Intégrer des critères de durabilité au choix des fournisseurs

III. Eco-conception de nos produits

- 3.1. Anticiper les besoins du marché
- 3.2. Intégrer des techniques respectueuses de l'environnement tout au long de la vie du produit

IV. Prévention et maîtrise des pollutions

- 4.1. Mieux gérer l'élimination des déchets
- 4.2. Maîtriser les impacts de notre activité

Axes Relations et conditions de travail

Vers le bien-être de chacun pour une meilleure performance globale

I. Mieux vivre ensemble

- 1.1. Favoriser des relations harmonieuses et respectueuses
- 1.2. Développer (un) la (esprit de) coopération inter-services

II. Développement du capital humain

- 2.1. Optimiser la gestion des compétences
- 2.2. Favoriser la formation et le partage de savoirs
- 2.3. Améliorer la gestion des fins de carrière
- 2.4. Améliorer l'accueil des nouveaux salariés
- 2.5. Encourager la parité hommes-femmes

III. Santé et conditions de travail

- 3.1. Réduire les facteurs de stress
- 3.2. Améliorer la convivialité des divers espaces de travail
- 3.3. Améliorer l'ergonomie des postes de travail
- 3.4. Maîtriser la sécurité des salariés

Axe Transparence / Gouvernance

Vers une participation et une mobilisation des salariés

I. Communication

- 1.1. Faciliter l'accès à l'information
- 1.2. Faciliter la compréhension de l'information

II. Modalités des prises de décision

- 2.1. Expliquer les circuits de prises de décisions
- 2.2. Favoriser la participation des salariés

Groupes de travail thématique

Communication des Progrès 2013

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

« Business Principles ».....	9
Mise en place d'une politique « d'achats durables »....	9
Santé et sécurité au travail.....	10
Bien-être au travail.....	11

Droit du Travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective; 14

4. Les entreprises sont invitées à respecter l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire; 14

5. Les entreprises sont invitées à respecter l'abolition effective du travail des enfants;
..... 14

6. Les entreprises sont invitées à respecter l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Contrat de génération.....	14
Communication interne.....	15
Rétribution salariale équitable.....	15
Qualification / formation.....	16

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;

Management environnemental ISO 14001	17
Consommation d'énergie	17

8. à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;

Vers la maîtrise de nos déplacements.....	17
Des « éco-gestes »	18
« Défi énergie »	18
Biodiversité	18

9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Eco-conception des produits	19
Des technologies de chauffage moins énergivores.....	19
Sensibilisation à l'efficacité énergétique	20

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. 21

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

Business Principles

Les principes stratégiques et déontologiques (Business Principles) de notre groupe, largement communiqués, s'appliquent à toutes les entités du groupe et fixent les normes sous forme de code de conduite.

Conformité à la loi et la réglementation

« Le choix des partenaires respectueux et respectables : nous ne travaillerons pas sciemment avec une tierce partie qui enfreindrait la loi ou la réglementation en vigueur localement, notamment en matière de droit du travail et de protection de l'environnement ».

Maintien de bonnes conditions de travail tant sur le plan de l'hygiène et de la sécurité

« Le Groupe offre et maintient d'excellentes conditions de travail pour tous les employés tant sur le plan de l'hygiène que de la sécurité. Ceux-ci sont informés et formés à travailler avec efficacité et en toute sécurité sur leur poste de travail. Notre politique d'hygiène et de sécurité sur le plan local est déclinée dans les procédures et consignes de santé et de sécurité des différentes entités. »

Mise en place d'une politique « d'achats durables »

Le déploiement du Manuel Qualité Fournisseur, validé en 2012 et comprenant, entre autre, une responsabilisation du fournisseur vis-à-vis des exigences de qualité et de l'engagement environnemental, a été déployé en 2013 auprès d'une soixantaine de fournisseurs.

Mais l'année 2013 a vu naître, au niveau de notre Groupe, une véritable politique « d'achats durables » dans lequel nous reconnaissons notre responsabilité à nous assurer que nos opérations soient menées de manière durable.

[Sustainable Procurement Policy](#)

Dans ce cadre, des principes clés ont été érigés, comme la nécessité d'encourager à la réduction des déchets, la suppression de matières dangereuses dans nos cahiers des charges et processus, la prise de conscience par nos équipes de l'impact environnemental et les questions de durabilité dans toutes les activités...

Pour les fournisseurs situés en dehors de l'Union Européenne, un code éthique permet de guider nos fournisseurs et fixe les instructions des pratiques minimales acceptables dans notre Groupe. Ces pratiques reprennent les principales recommandations du Pacte Mondial concernant les droits de l'homme et droit du travail (travail des enfants, travail forcé, discrimination, santé et sécurité...).

[Ethical Sourcing Code](#)

Afin de surveiller la performance sociale et environnementale dans notre processus de gestion de nos principaux fournisseurs et d'œuvrer à les améliorer à un niveau acceptable, un partenariat a été conclu avec ECOVADIS qui fournit une plateforme collaborative nous permettant d'évaluer nos fournisseurs sur 21 critères :

- ✓ Critères environnementaux : consommation d'énergie et émissions de carbone, biodiversité, pollution locale...
- ✓ Critères sociaux : santé et sécurité des employés, conditions de travail, dialogue social, travail forcé et travail des enfants, discrimination...
- ✓ Critères éthiques : corruption, marketing responsable...

Les résultats du questionnaire donnent lieu à des indicateurs d'évaluation, poussant le fournisseur à progresser. Parmi les 150 fournisseurs sollicités sur cette plateforme en 2013 par le Groupe, une vingtaine est suivie par De Dietrich Thermique.

Notre politique « d'achats durables » poursuivra sa progression en 2014, avec la sensibilisation et le suivi de nos principaux fournisseurs. Par ailleurs, un nouveau manuel d'excellence de nos fournisseurs (remplaçant notre manuel qualité fournisseur actuel) sera finalisé. L'appropriation de cette politique par tous les acheteurs de De Dietrich Thermique constitue également un objectif pour 2014.

Santé et sécurité au travail

Formation

Environ 10% du budget formation a été consacré à la sécurité et à la santé en 2013 (manipulation d'extincteurs, entraînement de l'équipe de pompiers, secourisme, gestes et postures, sécurité électrique, sécurité routière...). A noter la formation d'une cinquantaine de volontaires à l'utilisation d'un défibrillateur.

En 2014, 10% du budget seront à nouveau consacrés à la sécurité et à la santé. Les formations à l'utilisation d'un défibrillateur seront reconduites.

Qualité de l'air des postes de travail

Une campagne de mesure de la qualité de l'air au niveau de certains postes de travail (postes de soudure et de découpe laser) a été menée durant l'été 2013, dans le cadre d'une étude des ateliers chaudronnerie. Ce travail a permis de fixer des axes d'amélioration et a donné naissance à un groupe de travail en charge d'élaborer un plan d'actions.

Durant l'année à venir, des actions seront entreprises au niveau de la ventilation et des postes de soudage, visant à améliorer la qualité de l'air du personnel de la production.

Pénibilité des postes de travail

Les ateliers participatifs organisés dans le cadre de notre démarche RSE en 2012 avaient mis en évidence des souhaits d'amélioration de l'ergonomie des postes de travail. Durant l'année 2013, une cartographie du bruit au niveau de la production a été réalisée et la pénibilité des postes de travail évaluée selon des critères et méthodologies pertinentes permettant de hiérarchiser les postes les plus pénibles. Des seuils ont ainsi pu être établis, mettant en exergue des améliorations concernant la manutention manuelle de charges, les difficultés rencontrées par rapport à la répétitivité d'une tâche ou encore des niveaux sonores élevés dans certaines zones.

Des actions seront élaborées en 2014, comme chaque année, par notre service Hygiène Sécurité Environnement pour réduire la pénibilité de ces postes de travail.

Prévention des risques psychosociaux

De Dietrich Thermique travaille sur les risques psychosociaux depuis janvier 2010 : accompagné par une ressource extérieure de l'entreprise, un groupe de travail s'est penché dans un premier temps sur la problématique de deux secteurs d'activité de l'entreprise. Un plan d'actions a été mis en œuvre à la fois dans le domaine de la gestion des compétences, de l'organisation du travail, du soutien et de la reconnaissance et de la Direction stratégique.

Aujourd'hui, l'entreprise souhaite aller encore plus loin : une réflexion est en cours au niveau de toute l'entreprise. Tout le comité de Direction participera en 2014 à la définition d'un nouveau plan d'actions plus globale. Son entière implication apportera un élan plus grand au projet. Une psychologue du travail viendra également apporter en 2014 son soutien à toute personne en difficulté.

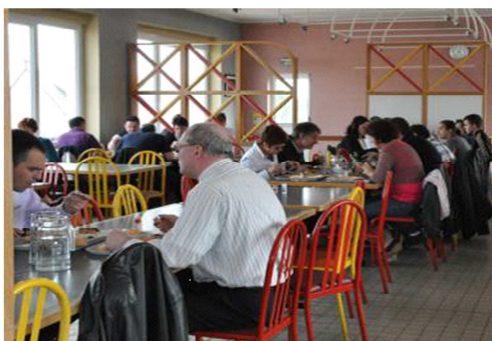
Bien-être au travail

Les espaces de travail et de convivialité améliorés

Le groupe de réflexion RSE dédié aux espaces de travail et de convivialité, initié à la fin de l'année 2012, s'est fixé pour objectif d'améliorer l'environnement de travail des salariés afin d'assurer un cadre favorisant le bien-être, les échanges et l'efficacité de tous. Durant l'année 2013, le groupe a mis en œuvre un certain nombre d'actions visant à améliorer certains espaces pour le confort et le bien être des salariés.

- ✓ Initié par le CHSCT, le groupe de réflexion a finalisé le projet de rénovation du restaurant d'entreprise dans le but d'améliorer l'acoustique du restaurant d'entreprise. Les travaux d'insonorisation réalisés durant l'été 2013 ont permis de créer une ambiance plus feutrée et un environnement plus calme.

Une enquête de satisfaction sera menée au niveau du restaurant d'entreprise en 2014 afin de déterminer quels sont les autres axes d'amélioration pour faire du restaurant d'entreprise un lieu convivial et d'échanges.



- ✓ Lors des ateliers « diagnostic », réalisés en 2012 dans le cadre de la démarche RSE, de nombreuses insatisfactions avaient été exprimées concernant les conditions de travail souvent difficiles en open-space. Pour répondre à cette demande, le groupe de réflexion a initié une action pilote auprès d'un service. L'objectif étant de rendre l'espace de travail plus convivial, tout en impliquant un maximum de salariés. L'enquête auprès des

collaborateurs a révélé notamment un manque de place, du bruit et un sentiment d'inconfort lié à de nombreux va-et-vient dans le bureau. Fort de ces constats, le cloisonnement a été entièrement modifié et l'open-space réaménagé. Des travaux sur les luminaires, le sol et un rafraichissement des peintures ont également été réalisés. Les équipes ont été consultées tout au long de ce processus pour une meilleure appropriation de leur environnement de travail.

Face à la réussite de ce projet et la satisfaction du personnel, la démarche sera reconduite en 2014 sur au moins deux autres open-space.



- ✓ Pour inaugurer le nouvel espace de convivialité et d'échanges au niveau du montage de la production, en coordination avec le groupe de réflexion RSE « Mieux vivre ensemble », une dizaine de petits déjeuners a été organisé pour l'ensemble du personnel des sites alsaciens. Cette inauguration a été également l'occasion de donner des informations à la fois sur la marche de l'entreprise et la démarche RSE.



Un état des lieux complets de ces espaces de convivialité et d'échanges permettra de cibler de nouvelles actions à mettre en œuvre pour 2014. A noter notamment le projet d'aménagement d'un espace à proximité de notre chaudronnerie. Respectant nos principes de participation et de co-construction, les utilisateurs de ce futur espace seront sollicités afin de prendre en compte leurs attentes et besoins.



- ✓ Lieux incontournables d'échanges, les salles de réunion ont également fait l'objet d'une réflexion sur leur gestion et leur utilisation (recensement des salles, modalités de réservation, équipements, comportements, ...).

Cette étude a débouché sur des recommandations d'actions qui seront déployées courant 2014. Celles-ci visent par exemple à faciliter la réservation de salles, garantir la présence et le fonctionnement des équipements, la propreté du lieu, ...

L'ensemble des actions menées par ce groupe de réflexion aura permis d'améliorer le bien-être au travail par des relations apaisées, conviviales et performantes, dans un cadre adapté et se poursuivra en 2014.

Une journée porte ouverte

Une grande journée porte ouverte a été organisée pour tous les salariés de l'entreprise et leurs familles avec le soutien du groupe de réflexion RSE sur le « Mieux vivre ensemble ». L'objectif était de donner l'occasion aux employés de faire découvrir leur cadre de travail, d'expliquer les différents métiers de l'entreprise et partager un moment de convivialité avec les familles. Cette journée visait également à renforcer le lien entre les membres des familles des salariés et l'entreprise et à les remercier pour leur contribution indirecte. Plus de 2100 visiteurs ont participé à cet événement et apprécié les nombreuses évolutions de notre site et les animations mises en place pour cette occasion.



Devant le succès de cette journée, l'opération sera régulièrement reconduite.



Droit du Travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;

De par nos effectifs, nous répondons aux exigences réglementaires en termes d'instances représentatives du personnel et nous incitons nos fournisseurs à faire de même à travers notre code éthique (voir « achats durables » page 10 de ce document).

4. Les entreprises sont invitées à respecter l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire;

5. Les entreprises sont invitées à respecter l'abolition effective du travail des enfants;

Nos valeurs et le respect des règles nous interdisent le recours au travail forcé ou clandestin tout comme le travail des enfants. Nous incitons également nos fournisseurs à faire de même à travers notre code éthique (voir « achats durable » page 10) de ce document).

6. Les entreprises sont invitées à respecter l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Contrat de génération

Dans l'objectif d'améliorer l'accès des jeunes à l'emploi, le maintien des seniors et la transmission des savoirs et des compétences, un accord triennal relatif au contrat d'apprentissage a été signé en 2013 avec les représentants du personnel. Cet accord prévoit notamment :

- ✓ la formalisation de l'accompagnement d'un jeune embauché par un « référent » volontaire ayant pour mission de faciliter son intégration dans l'entreprise,
- ✓ l'augmentation progressive de 10% par an des contrats en alternance,
- ✓ à maintenir le nombre de stages étudiants tout en s'engageant à poursuivre l'amélioration de la qualité des stages et des conditions d'accueil des stagiaires,
- ✓ dans la continuité de l'accord Seniors, signé en 2009, de poursuivre les entretiens professionnels avec les salariés de plus de 45 ans destinés à éviter toute forme de discrimination liée à l'âge dans leur évolution professionnelle et leur permettre d'anticiper le déroulement de leur « deuxième partie » de carrière en fonction de leurs aspirations et des perspectives offertes par l'entreprise.

L'accord prévoit également des aménagements des « fins de carrière » pour une meilleure transition entre activité et retraite :

- ✓ les salariés de 55 ans et plus pourront (sur la base du volontariat) bénéficier d'un temps partiel tout en continuant à cotiser sur un salaire reconstitué à temps plein,
- ✓ des aménagements de temps de travail seront proposés aux salariés âgés de 50 ans et plus pour s'occuper de leurs parents ou enfants mineurs hospitalisés ou malades,

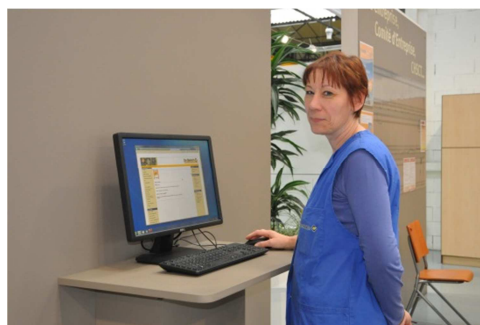
- ✓ des réunions d'information avec la CARSAT¹, afin d'aborder sereinement la retraite, seront reconduites (environ 130 salariés en avaient bénéficié en 2013). A l'issue de ces sessions, les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel avec un conseiller CARSAT pour préparer leur dossier de retraite.

Les engagements prévisionnels seront mis en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2014 et pour trois ans. Les indicateurs seront suivis par un comité qui se chargera également d'examiner les difficultés rencontrées et de proposer des améliorations.

Un groupe de travail pour une meilleure communication interne....

Communiquer est une forme de respect envers le personnel. La communication interne a pour rôle de développer le sens du collectif, de permettre aux salariés de l'entreprise d'exister et de se sentir impliquer dans la politique globale permettant ainsi d'améliorer le climat social.

La communication ayant été identifiée comme un axe de progrès fort durant les ateliers participatifs « Kaffekraenzell », un groupe de travail s'est missionné pour améliorer l'accès pour tous les salariés à l'information, sa compréhension et sa transparence. Dans un premier temps, ce groupe de travail s'est attaché à identifier et analyser les moyens de communication existants tout en prenant en compte les perceptions des intéressés. Par la suite, des premières actions ont vu le jour comme par exemple, la mise en place d'une borne intranet dans un espace de convivialité et d'échanges permettant ainsi au personnel de production d'accéder aux actualités, informations entreprises, documentation...



Durant les prochains mois, de nouvelles actions pour faciliter l'accès et la compréhension de l'information seront mis en œuvre. Mais « faire de la communication » ne suffit pas, penser la communication d'entreprise, revient avant tout à créer les conditions pour entretenir une vraie relation entre salariés et une culture du dialogue. C'est ce dont nous nous emploierons à faire durant l'année à venir.

Rétribution salariale équitable

Intéressement et participation

Depuis de nombreuses années, une prime d'intéressement et de participation, en accord avec les représentants du personnel, permet d'associer les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise.

Evaluation des emplois

De Dietrich Thermique s'attache à garantir l'équité au niveau de la rémunération du personnel. A échéance régulière et chaque année, suite à modification ou création de postes, les emplois sont évalués et classifiés selon des critères objectifs par une commission représentative pour les ETAMs² et ouvriers. Cette classification a pour objectif de rendre les salaires cohérents et « justes ».

¹ CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail

² ETAM : Employé, Technicien, Agents de Maîtrise

Accord salarial

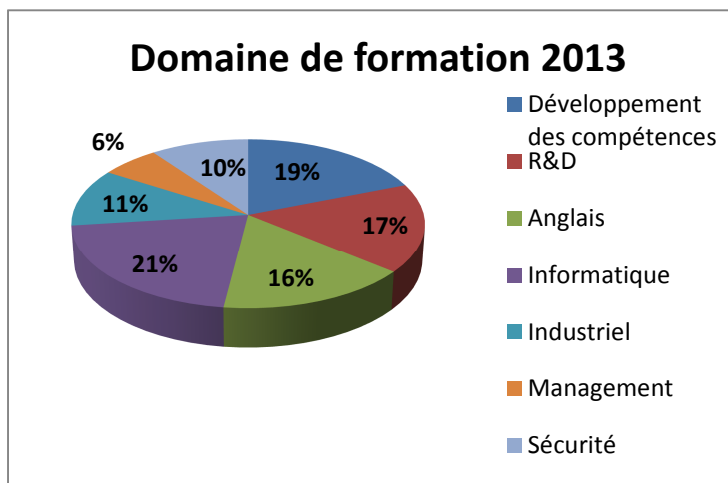
Les augmentations salariales sont le résultat d'un accord avec les représentants du personnel. En 2013, elles s'élevaient à 2,5% et comme chaque année, le taux se situe à un niveau supérieur à l'inflation française (inférieure à 1 % pour l'année 2013).

Qualification / formation

Plan de formation

La formation a représenté un budget de 3,4% de la masse salariale en 2013 soit plus d'un million d'Euros, visant au développement et à l'élargissement des compétences.

Etant donné l'évolution des technologies et la position du Centre de Compétences, une attention particulière est donnée aux formations techniques en R&D.



A noter l'intervention appréciée sur le management responsabilisant en mettant en avant les valeurs associées, à destination de tous les cadres et assimilés cadres lors d'une réunion en milieu d'année.

De Dietrich renouvellera en 2014 son plan de formation avec un accent identique à destination du développement des compétences en R&D. Par ailleurs, un programme spécifique sur l'organisation logistique au sein de l'entreprise, la planification/la synchronisation, la gestion des flux, les enjeux de la qualité, les outils de communication et méthodes de résolution de problèmes sera déployé pour la population en usine.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;

Management environnemental Iso 14001

Notre engagement à mettre en œuvre une politique de management environnemental s'est poursuivi en 2013. Elle débouchera sur une **certification ISO 14001** en 2014. Dans ce cadre, un outil de communication et de sensibilisation à destination des salariés, sous forme d'un « Flash Info », fera son apparition début 2014.

Consommation d'énergie

L'audit énergétique réalisé en 2012 sur les bâtiments et les process de Mertzwiller a mis en exergue les améliorations possibles sur notre principal site.

En 2013, plusieurs travaux d'économie d'énergie ont vu le jour.

- ✓ Un système de déstratification thermique a été mis en place dans un local du montage (surface d'un peu plus de 8000 m²). Le principe consiste à mieux répartir la température dans le local d'une grande hauteur en faisant redescendre l'air chaud du haut vers le bas. Cette nouvelle ventilation a été valorisée à travers des certificats d'économie d'énergie qui ont permis de financer intégralement le projet.
- ✓ Le système d'éclairage d'une partie du bâtiment de production a été revisité avec la mise en place de nouvelles générations de tubes fluo beaucoup plus performantes et améliorant le confort des utilisateurs.

En 2014, de nouveaux systèmes de déstratification de l'air seront installés dans l'usine sur une surface de plus de 7000 m². D'autres projets sont à l'étude comme le renforcement de l'isolation d'une partie de la toiture du site.

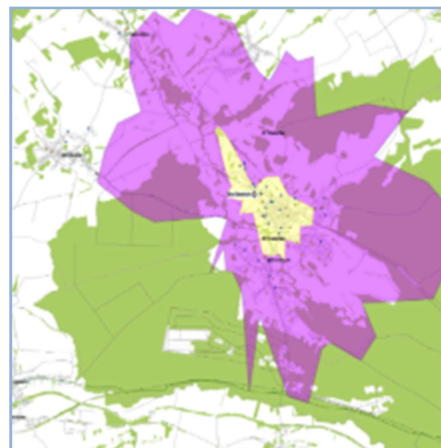
8. Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;

Vers la maîtrise de nos déplacements

Le bilan carbone finalisé en 2012 avait mis en avant l'impact des déplacements sur notre activité. Les trajets domicile-travail des salariés représentaient la moitié des émissions de l'ensemble des déplacements (professionnels, domicile-travail, visiteurs). Il s'agissait également d'un souhait d'amélioration mis en avant durant les ateliers participatifs organisés en 2012 dans le cadre de la démarche RSE. C'est pourquoi, en 2013, un groupe de travail s'est constitué et a, dans un premier temps, réalisé un diagnostic approfondi des modes de déplacements :

- ✓ un travail de géolocalisation des salariés du site de Mertzwiller a été mené en partenariat avec la communauté de commune de la ville d'Haguenau,
- ✓ une enquête auprès de 80% des salariés a permis d'identifier les habitudes et les freins,
- ✓ l'analyse des voies d'accès a complété ce diagnostic.

Un fichier de salariés, volontaires pour covoiturer a déjà été constitué et d'autres actions se généraliseront au cours de cette année 2014.



Des « éco-gestes »...

Identifier comme des d'améliorations potentielles à travers les ateliers participatifs menés en 2012, la sensibilisation aux éco-gestes a donné lieu à la création d'un groupe de travail, chargé de proposer des actions à mettre en œuvre. Une enquête réalisée auprès de salariés a permis de s'accorder sur la définition d'un éco-geste, de cibler les éco-gestes les plus importants pour les salariés et d'en définir la sensibilisation pour conduire au changement d'habitude. Une recherche d'indicateurs a également été menée.

Qu'est-ce qu'un ECO-GESTE ?

« Petit geste du quotidien, peu contraignant, en faveur de l'environnement »

En 2014, une campagne de sensibilisation sera conduite sur les thématiques des impressions papier, les économies d'électricité et de chauffage.

Défi énergie

La société De Dietrich Thermique a participé au « défi énergie » organisée par la Région Alsace et l'ADEME. Ce concours, destiné aux familles, avait pour objectif de démontrer qu'il est possible de réduire sa consommation d'énergie par des petits gestes économes qui ne sont pas « coûteux ». Ainsi, une dizaine de familles de l'entreprise ont participé et réduit, en moyenne, 17% de leur consommation. Sur 18 équipes, rassemblant plus de 150 familles en Alsace, l'équipe De Dietrich Thermique s'est distinguée dans les catégories :

- ✓ « Chauffe qui peut » équipe ayant économisée le plus de chauffage et d'eau chaude sanitaire – 3ème du concours
- ✓ « Familles éco-engagées » équipe ayant économisée le plus de chauffage, d'eau chaude sanitaire et d'électricité – 2ème du concours

Biodiversité

Des espaces de verdure...

40% du site de production de Mertzwiller est constitué d'un environnement végétal. C'est une richesse pour notre entreprise. En 2013, cet espace de verdure a été agrandi : un parking situé à l'entrée du site a laissé place à un nouvel espace vert.



Des abeilles sur le site de production...

L'abeille est un symbole de la biodiversité ! La disparition constatée de ces insectes pollinisateurs menacent la stabilité des écosystèmes. Nous souhaitons, durant l'année à venir, contribuer à sa protection par la sensibilisation de nos salariés et plus généralement de nos parties prenantes. Cette sensibilisation se concrétiserait par la mise en place de ruches sur le site de Mertzwiller, en partenariat avec une association locale, tout en impliquant nos salariés.

9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Eco-conception des produits

L'économie « circulaire » est l'un des cinq piliers de la deuxième feuille de route pour la transition écologique de septembre 2013 du gouvernement français. Afin de valoriser au mieux nos ressources, le concept d'éco-conception des produits permettra d'augmenter leur durabilité, leur réutilisation et leur réparabilité ainsi que leur recyclage. Conscient des enjeux, De Dietrich Thermique, affiche sa volonté de concevoir des produits respectueux de l'environnement.

Nous initierons durant l'année à venir une réelle réflexion pour que nos services intègrent le concept d'éco-conception des produits.

Des technologies de chauffage moins énergivores

De Dietrich Thermique participe, par la nature des produits qu'elle commercialise et développe, à réduire la consommation d'énergie fossile et les émissions de gaz à effet de serre de ses clients contribuant ainsi à répondre aux enjeux environnementaux du 21^{ème} siècle.

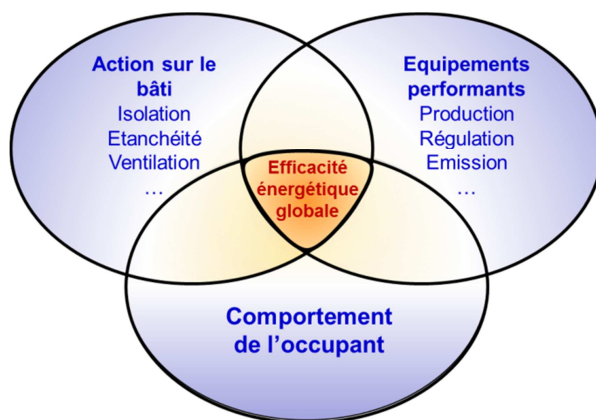
- ✓ Plus de 63 000 chaudières à condensation à haute efficacité énergétique ont été commercialisées en 2013, soit 2000 de plus qu'en 2012. Parallèlement, des produits faisant appel aux énergies renouvelables (poêles à bois, solaire, chauffe-eau thermodynamique) ont vu le jour en 2013, ou ont vu leurs ventes augmenter significativement.
- ✓ Par ailleurs, nous avons signé un accord avec un énergéticien européen majeur pour l'installation de field tests pour des piles à combustible en France, produites par notre groupe. Ces produits de demain sont vertueux à plusieurs titres : premièrement, ils réduisent la consommation d'énergie nationale en produisant de l'électricité localement, en récupérant la chaleur co-produite lors de la génération d'électricité, au lieu de la perdre. Deuxièmement, ils permettent de limiter les émissions de CO2 en cas de pointe de demande, en évitant le recours à des moyens de production fortement carbonés. Ils contribuent également à une plus grande flexibilité du parc de production d'électricité ; cette flexibilité permettra d'augmenter la part d'énergie électrique d'origine photovoltaïque et éolienne en compensant le caractère volatile et fatal de ces sources.

Sensibilisation à l'efficacité énergétique

Outre la promotion de matériel de chauffage et de production d'eau chaude sanitaire plus vertueux, notre objectif est aussi de proposer des solutions à destination du consommateur visant à des comportements plus responsables.

- ✓ Dans ce cadre, notre Groupe a amorcé le développement de solutions permettant d'afficher la consommation d'énergie dans les logements. Des partenariats avec des fabricants d'accessoires de mesure et comptage sont en cours. Ces développements sont obligatoires pour la vente de produits dans les nouvelles constructions, mais nous souhaitons aussi les proposer dans l'habitat existant.
- ✓ Notre Groupe a également lancé, début 2014, des Apps (applications pour smartphones ou tablettes) qui permettent de relier le logement à Internet, pour piloter et suivre le chauffage à distance. Ces solutions permettent de réduire le chauffage à distance en cas d'oubli, mais aussi du fait qu'elles comptabilisent des historiques de consommations, sensibilisant ainsi le client à réduire sa facture. Ce suivi énergétique, auquel nous aurons accès, nous apportera à l'avenir des données pour prodiguer des conseils de réduction de consommation à nos clients, et pour promouvoir de la maintenance préventive des appareils, encore une fois dans le but d'optimiser la consommation d'énergie.

De même, nous contribuons à sensibiliser à l'efficacité énergétique les professionnels du monde du chauffage (installateurs, distributeurs, promoteurs immobiliers, sociétés de maintenance, bureaux d'études...) et nous nous faisons promoteur des directives européennes Ecodesign (ErP) et Labelling par anticipation : ces directives prévoient dès 2015, l'obligation d'installer des systèmes moins énergivores et d'y associer un label énergétique.



Dans nos sept centres de formation français qui ont permis de former plus de 5200 stagiaires en 2013, les professionnels ont systématiquement suivi un module de sensibilisation sur ces nouvelles directives et leurs enjeux environnementaux (réchauffement climatique, préservation des ressources) et sociaux (maîtrise des loyers et des charges, précarité énergétique...).

En 2014, les professionnels se formant dans nos différents centres suivront systématiquement un module sur l'efficacité énergétique. Les centres de formation feront également la promotion de la mention RGE (Reconnu Garant de l'Environnement) sur les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique et des formations associées. Ils proposeront également des nouveaux stages entièrement dédiés à l'amélioration globale de la performance énergétique dans les bâtiments.

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.

Business Principles

Dans les principes stratégiques et déontologiques (Business Principles) de notre Groupe, la prévention des conflits d'intérêt et de la corruption sont intégrés dans la charte de bonne conduite.

Prévention des conflits d'intérêt

« Tous les employés du Groupe BDR Thermea doivent éviter toute activité ou situation dans laquelle leur propre intérêt irait à l'encontre de celui du Groupe. Les employés ne tireront pas avantage des opportunités d'affaires offertes par notre Groupe... »

Acceptation de cadeaux et prévention de la corruption

« D'une part, les collaborateurs du Groupe ne sont pas autorisés à accepter des cadeaux (y compris des tickets pour participer à des événements de divertissement) offerts par des fournisseurs ou par des clients sans en notifier le directeur responsable. Celui-ci décidera de la pertinence ou non de l'acceptation du cadeau. D'autre part, aucun collaborateur ne saurait être impliqué dans le versement de dons ou de fonds pouvant être assimilés à de la corruption. »