

H.E. Ban Ki-moon  
Secretary-General  
United Nations  
New York, NY 10017  
USA

Villeurbanne, le 18 Mars 2014

**Objet : Déclaration de soutien continu au Pacte Mondial**

Nous sommes heureux de confirmer que Boccard réaffirme son soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies touchant les droits de l'homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Dans cette communication sur le progrès annuelle, nous décrivons nos actions visant à améliorer continuellement l'intégration du Pacte Mondial et ses principes dans notre stratégie d'entreprise, notre culture et nos opérations quotidiennes. Nous nous engageons à partager ces informations avec nos parties prenantes en utilisant nos réseaux de communication principaux.

Meilleures salutations

Patrick Boccard  
Président du Directoire





## COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)

Période couverte par la Communication sur le progrès (COP)

Du : 19/03/13 au 19/03/14

Déclaration de soutien continu par le Président du Directoire et le Président du Conseil de Surveillance jointe en annexe

## PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

### ○ PROCESSUS DE DEVELOPPEMENT ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Dans le cadre du « Système de Management Boccard », il a été défini le « Processus de Développement et de Gestion des Ressources Humaines » dont voici un extrait de la fiche d'identité soulignant le respect des droits humains fondamentaux et de la politique d'égalité des compétences :

CLIENTS DU PROCESSUS	BESOINS ET ATTENTES DES CLIENT
La Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Renforcer les savoir-faire des équipes managériales et leur capacité à adapter le management en fonction de l'autonomie des collaborateurs.</li> <li>▪ Faire évoluer l'autonomie par : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le développement des compétences</li> <li>- Le développement de la motivation</li> </ul> </li> <li>▪ Anticiper nos besoins en ressources et compétences par l'évaluation et l'adaptation des compétences internes et le recrutement externe,</li> <li>▪ Adapter le potentiel de ressources à la charge de travail par la modulation,</li> <li>▪ Identifier les forts potentiels et accompagner leur parcours professionnel,</li> <li>▪ Favoriser la mobilité interne</li> <li>▪ Accompagner le développement à l'international,</li> <li>▪ Renforcer la diversité</li> <li>▪ Respecter les droits humains fondamentaux</li> </ul>
Le Salarié	
OBJECTIFS DU PROCESSUS	INDICATEURS ASSOCIES
<p><u>Prévention / Qualité :</u> S'assurer de l'adéquation poste / profil en matière de savoir / savoir-faire / savoir être</p> <p><u>Productivité :</u> Mesurer la performance individuelle et collective au travers des Entretiens Individuels et des People Review.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réaliser minimum 70 % des Entretiens Individuels pour l'ensemble de la population et 90% pour l'encadrement,</li> <li>2. Maintien du Turn Over non maîtrisé inférieur à 8 %,</li> <li>3. Déployer 80% du plan de formation en budget et/ou en heures,</li> <li>4. Atteindre un taux d'avancement du plan de recrutement supérieur ou égal à 70 %,</li> <li>5. Suivre l'application de l'accord « handicapés » : nombre d'équivalents temps plein et taux d'emploi.</li> </ol>

### ○ PROGRAMME D'EMPLOI-FORMATION

Formation aux métiers techniques de la maintenance nucléaire et embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) de plusieurs dizaines de demandeurs d'emploi jusque là sans qualification.



## ○ OBTENTION DU PRIX DE L'INITIATIVE RH 2013

...pour le projet « Boccard Academy » qui consiste entre autre à accompagner toute la carrière des talents sur plusieurs dizaines d'années.



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 4 juin 2013,

### LA « BOCCARD ACADEMY » EST L'INITIATIVE RH 2013 !



L'Industrie est à l'honneur cette année avec le « Trophée du DRH de l'année » et le « Prix de l'Initiative RH ». Le 3 juin 2013, Hudson, Le Figaro Economie et Cadremploi ont respectivement remis ces Prix à Thierry Baril, DRH d'EADS Airbus et à l'entreprise Boccard.

Boccard, ensemble industriel implanté dans 31 pays, remporte le Prix de l'Initiative RH 2013, avec leur démarche « Boccard Academy ». Le concept : accompagner les carrières au-delà des frontières de l'entreprise. Les résultats sont probants, l'entreprise continue de suivre personnellement 300 talents alors qu'ils sont à date hors de l'entreprise. 30% des recrutements sont réalisés grâce à ce vivier permanent de futurs / actuels / anciens collaborateurs. Boccard a aujourd'hui la capacité de rivaliser en matière de recrutement et d'attractivité avec les plus grands employeurs internationaux.

Pour permettre à l'entreprise familiale de rivaliser avec les grands groupes internationaux, en attirant et fidélisant les profils techniques rares, les équipes RH ont repensé leur vision avec un concept innovant incarné par la « Boccard Academy ». L'idée : accompagner et gérer les carrières avant, pendant et même après l'entrée dans l'entreprise.

*« Les talents évoluent dans un contexte très concurrentiel, à l'international et ils n'envisagent plus toute une carrière chez le même employeur. Il ne faut pas voir le départ d'un salarié comme une perte ou une trahison, mais comme l'occasion pour lui d'acquérir de nouvelles compétences dont l'entreprise pourra bénéficier à un moment venu »* explique Raphaël Reclus, DRH de Boccard.

Cette philosophie, innovante et pragmatique, a été déployée dans le cadre de « Boccard Academy », sur les trois temps de la carrière globale des talents :

- **Avant l'entrée dans l'entreprise**, qu'il s'agisse de débutants ou de talents confirmés. Avec la Boccard's Cup par exemple, l'entreprise peut identifier des débutants futurs talents dès leurs études : alternance, stages, forums, événements spéciaux... Egalement au programme, le BocFollow1, développé pour identifier et suivre les talents confirmés, en échangeant avec eux, jusqu'à ce que leurs attentes et compétences coïncident avec les opportunités disponibles chez Boccard.
- **Pendant la carrière au sein de l'entreprise**, qu'il s'agisse de quelques années ou de dizaines d'années. Il s'agit d'accompagner la montée en compétences des salariés avec des cursus détaillés de formation et de mobilité : parcours de formation aux grands métiers de l'entreprise (gestion de projets, direction de chantiers...), comme par exemple la BocMobility une communication permanente sur les parcours de carrière et les postes à pourvoir ou bien le People Review pour recenser les souhaits d'évolution des salariés.
- **Après le départ éventuel de l'entreprise**, dans la perspective d'une réintégration future. Le BocFollow2 consiste en des entretiens téléphoniques réguliers avec les talents partis, pour suivre leur carrière à l'extérieur et leurs attentes, connaître l'évolution de leurs compétences... pour le moment venu, leur proposer de réintégrer l'entreprise, le plus souvent avec des responsabilités élargies.

## ○ ACTIONS CARITATIVES INTERNATIONALES

Les « belles actions » Boccard :



Fidèle à une longue tradition d'entreprise impliquée dans la vie de la cité, Boccard accompagne financièrement des actions caritatives tout autour de la planète :

*En Belgique*, en partenariat avec Michel Genart, ancien directeur général de Meura aujourd'hui à la retraite, Boccard soutient ainsi **l'Espace Social Télé-Service**, véritable maison des solidarités pour les Bruxellois.

*En Argentine*, Boccard Argentina soutient la **fondation Conin**, dont la mission est de lutter contre la malnutrition infantile, en parrainant un enfant.

*En France*, Boccard accompagne depuis de longues années l'association « **le Petit Monde** », créée par des pédiatres lyonnais, pour améliorer la vie des enfants hospitalisés.

Boccard participe également au programme des **Arbres de la Solidarité**, qui contribue au financement des centres d'accueil d'urgence du **Foyer Notre Dame**.

En 2013, Boccard a initié un partenariat avec **Handicap International**, association créée à Lyon en 1982 et récompensée par le Prix Nobel de la Paix, pour son action contre les mines unipersonnelles. Les 3000 collaborateurs d'**Handicap International** mènent plus de 300 projets dans 60 pays.

Fin 2013 dans le cadre d'actions d'urgence aux Philippines, Boccard a participé au financement de pompes filtrantes qui permettent de fournir très rapidement de l'eau potable.



## PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DU TRAVAIL

Boccard a toujours eu à cœur d'inscrire le dialogue social au cœur de ses préoccupations.

Ce dialogue n'est pas limité à la simple satisfaction des obligations légales ; il est étendu à la recherche des solutions les plus adaptées au développement de l'entreprise et de ses salariés, dans un environnement très concurrentiel.

Les défis à relever sont nombreux. Ils impliquent la recherche de l'amélioration continue dans les grands domaines de la Prévention, de la Qualité et de la Productivité, ainsi que le développement et la transmission des compétences.

Les partenaires sociaux sont des acteurs importants, avec qui Boccard échange, discute, et négocie pour construire une entreprise agile, performante et durable, dont chacun peut être fier de porter les couleurs.

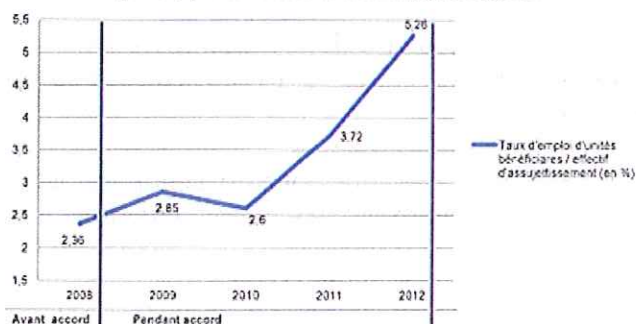
○ **Boccard s'est engagé autour de :**

- **La diversité des âges et l'emploi des seniors**
- **La diversité sociale, raciale et culturelle**
- **L'emploi des personnes en situation de handicap : Mission Handicap dont le bilan sur 3 ans est très positif.**

## ACCORD HANDICAP 2009-2013 : UN BILAN TRÈS POSITIF

Notre accord sur l'emploi des travailleurs handicapés est arrivé à son terme. Il avait été mis en place avec nos partenaires sociaux afin de matérialiser la volonté de la Direction de prendre des engagements et de structurer ses actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Evolution du taux d'emploi d'unités bénéficiaires par rapport à l'effectif d'assujettissement



Au terme des 4 années de l'accord, nous avons le plaisir de vous annoncer que le taux d'emploi des unités bénéficiaires est passé de 2.36 % en 2008 à 5.26 % en 2012, soit **une progression de +122,88% en 4 ans**. Cette évolution très significative de ce taux d'emploi est la conséquence des embauches réalisées ainsi que des nouvelles reconnaissances des salariés présents à l'effectifs.

Notre accord d'entreprise a permis de réaliser de nombreux aménagements des postes de travail, afin d'améliorer le bien être au travail et compenser au mieux la situation de handicap. Ces **aménagements de postes** sont significatifs, **individualisés** et ne se limitent pas à des aménagements **matériels**. Plus de la moitié font ainsi appel à des aménagements **organisationnels** et/ou des **changements de poste** avec mise en œuvre de programmes de **formation**.

Par ailleurs, les emplois des travailleurs handicapés sont **des emplois durables** chez Boccard. La part des unités bénéficiaires employées en CDI est très importante avec plus de 90% des unités bénéficiaires totales. Seulement 10% sont issus du cumul du travail temporaire, de CDD et de la sous-traitance.

Nous avons pu également réaliser avec succès l'intégration de travailleurs avec des pathologies très diverses, parfois considérées comme lourdes. **Le bon aménagement des postes est un facteur important qui a permis de mettre définitivement en péril les idées reçues sur le lien entre handicap et performance au travail.**

### Un nouvel accord handicap pour 2013 – 2015

La direction et les partenaires sociaux ont donc choisi de s'engager pour une durée de 3 ans en concluant un nouvel accord sur l'emploi des travailleurs handicapés afin de poursuivre les efforts entrepris et capitaliser sur les effets positifs déjà enregistrés. **Cette politique volontaire des parties signataires consiste à franchir une nouvelle étape en s'appuyant sur les savoir-faire développés et dans une perspective d'amélioration continue.**





○ DE NOUVEAUX ACCORDS SIGNES EN 2013

## **Accords d'entreprise BOCCARD 2013**

La direction de BOCCARD SA a signé avec les 5 organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE/CGC, CFTC, CGT, CGT/FO) dans l'entreprise les accords suivants :

### **Accord handicap**

L'accord sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap signé le 27 Juin 2013 pour une durée de 3 ans (sous réserve de son agrément par la DIRECCTE) poursuit des objectifs ambitieux :

- Atteindre aux termes de l'accord l'objectif de 6,25% comme taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap, ce qui représente 11,25 d'unités bénéficiaires. 50 % de cet objectif sera atteint par des nouvelles embauches.
- Systématiser le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap par des aménagements de poste matériels et organisationnels, par l'amélioration des conditions de confort de ces personnes et en évitant le départ de l'entreprise de façon générale
- Former prioritairement les travailleurs handicapés notamment sur les évolutions technologiques majeures
- Assurer la mise en œuvre et le suivi de l'accord par la mission Handicap, entité du service RH, aidé par des correspondants désignés dans chaque Business Unit.

### **Accord égalité hommes femmes**

L'accord égalité hommes femmes signé le 18 Septembre 2013 s'est fixé de mettre en œuvre des actions concrètes dans les domaines suivants :

- Améliorer la mixité dans le recrutement en se fixant comme objectif d'avoir un taux d'emploi des femmes de 20% (contre 12% aujourd'hui) ce qui correspond à l'embauche de 80 femmes pendant la durée de l'accord (soit 27 personnes par an)

- Favoriser une représentation équilibrée des hommes et des femmes à tous les niveaux de responsabilité
- Garantir l'égalité salariale hommes/femmes en résorbant les écarts éventuels sur une enveloppe hors budget NAO, en veillant à ce que les promotions et augmentations de salaires soit similaires entre les hommes et les femmes
- Développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle et vie familiale en accédant aux demandes de temps partiel choisi si le poste le permet et en octroyant au père ou à la mère (ayant plus d'un an d'ancienneté) d'un enfant malade (ayant au plus 12 ans ) un jour de congé par an rémunéré à 100% .

## Accord contrat de génération

L'accord sur le contrat de génération signé le 12 Septembre 2013 a pour objectif :

- De faciliter l'insertion durable des jeunes en recrutant 35% de jeunes de moins de 30 ans (dont 20% de moins de 26 ans) en développant des actions d'intégration (parcours d'intégration, actions de formation...) et en assurant un suivi du jeune par un référent pendant un an. Enfin, des aides financières pourront être octroyées pour lever les freins matériels d'accès à l'emploi (déménagement, permis de conduire...)
- De favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés en proposant des actions :
  - pour anticiper les évolutions professionnelles : entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière pour tout salarié de plus de 50 ans, majoration des droits au DIF de 10%, aménagement des postes pour réduire pénibilité...
  - pour organiser la coopération intergénérationnelle : maillage des équipes, ateliers de formation intergénérationnels au sein de Boccard Academy...
  - pour aménager les fins de carrière : développer le travail à temps partiel en octroyant aux salariés âgés de plus de 57 ans un salaire réduit à due proportion du temps partiel majoré de 10% (ex : temps partiel à 90% payé 100%), adapter la politique de déplacement et prendre en charge les facteurs de pénibilité...
- D'assurer la transmission des savoirs et des compétences en répertoriant les compétences clés pour piloter la transmission, en intégrant cette transmission au sein de la Boccard Academy par des actions de formation.

○ AUDIT EXTERNE DE CLIENT EN 2013

En date du 17 octobre 2013, Boccard a été audité par un de ses comptes clés suivant le référentiel SA8000 « Responsabilité Sociale des Entreprises ».

L'évaluation a été très favorable en matière sociale comme l'indique l'extrait de la conclusion :

Sur l'aspect social, le fournisseur affiche une politique RH volontaire et dynamique (parcours d'évolution, outils d'entretien annuel, dialogue social, politique de cooptation etc...). De nombreux accords ont également été signés avec les partenaires sociaux (handicap, génération, pénibilité etc...).



## PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

Dans le cadre du « Système de Management Boccard », il a été défini le processus de Management « Promouvoir le Développement Durable ».

Dans le cadre de ce processus Boccard a établi une Politique Environnementale et a réalisé un bilan des émissions de gaz à effet de serre en France.



Des actions concrètes ont été menées pour soutenir la Politique Environnementale.

### ○ ETABLISSEMENT D'UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE FIXANT LES ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS.

Dans le cadre de la préservation de l'environnement, Boccard a formalisé et mis en place une Politique Environnementale et a demandé à chaque responsable de s'impliquer dans cette démarche au sein de leur entité.

Démarche d'engagement pour :

- ✓ Evaluer les aspects environnementaux des activités de chaque site.
- ✓ Minimiser les impacts environnementaux.
- ✓ Réduire la production de nos déchets et en assurer une gestion maîtrisée.
- ✓ Optimiser la consommation des ressources nécessaires aux activités.



### POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

**La préservation de l'environnement est l'affaire de tous.**  
Au sein de notre Management PQP (Prévention, Qualité et Productivité) et dans la continuité des actions déjà entreprises, nous voulons formaliser notre politique environnementale et plus largement notre engagement pour le Développement Durable.

**Nos engagements sont :**


- Construire, maintenir et améliorer un processus de Management Environnemental en relation avec le Développement Durable.
- Appliquer et suivre l'évolution de la législation ainsi que les recommandations en vigueur.
- Participer aux attentes et exigences de nos Clients en matière d'environnement.
- Assurer la formation et la sensibilisation du personnel à tous les niveaux.
- Favoriser les initiatives pour développer et partager la culture environnementale de l'entreprise.
- Inscrire notre Management Environnemental dans notre démarche d'amélioration continue.
- Adopter à tous les niveaux de l'entreprise le principe de précaution face aux problèmes d'environnement.
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement, en particulier sur l'optimisation de l'utilisation des ressources.

**Notre objectif est de réduire nos impacts environnementaux, pour cela je demande à chaque Responsable de s'engager à :**

- Evaluer les aspects environnementaux des activités de chacun de nos sites.
- Définir les éléments de maîtrise de nos risques environnementaux.
- Minimiser nos impacts environnementaux.
- Réduire la production de nos déchets et en assurer une gestion maîtrisée.
- Optimiser la consommation des ressources nécessaires à nos activités.

Je demande à chaque salarié de s'impliquer dans notre démarche et d'être à l'initiative d'actions de progrès que nous soutiendrons.

Villeurbanne, le 22 Octobre 2012

  
P. BOCCARD

○ **REALISATION DU BILAN DES EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE AVEC PLAN D'ACTIONS DE REDUCTION DES EMISSIONS SUR 3 ANS.**

Bilan téléchargeable à partir du site internet [www.boccard.com](http://www.boccard.com) (onglet Entreprise / Engagement HSE).

○ **QUELQUES ACTIONS CONCRETES MENEES EN 2013**

- Réfection des bureaux du Siège :
  - ✓ Isolation améliorée
  - ✓ Éclairage basse consommation
  - ✓ Détections automatiques de présence
- Boccard s'est engagé pour un « transport responsable » :
  - ✓ Acquisition d'une voiture électrique pour les déplacements inter sites locaux : Véhicule (Renault Zoé) 100% électrique, sans émission de gaz ni rejet de particules pour accompagner son personnel dans leurs déplacements professionnels en zone urbaine ou périurbaine.
  - ✓ Limitation des déplacements du personnel :
    - Banalisation des conférences téléphoniques
    - Utilisation de la visio-conférence
    - Privilégier le train pour les déplacements
- Des actions de tris sélectifs sont mises en place sur plusieurs sites, des actions concrètes qui impliquent chaque personne dans l'engagement que Boccard a pris pour respecter l'environnement.
- Révision des conditions générales d'achats de l'entreprise :
  - ✓ Le Développement Durable est abordé dans l'article 20.3 :

**20.3 Développement durable :** Le Fournisseur s'engage à respecter la législation applicable au moment considéré concernant la protection de l'environnement. Il s'engage également à s'assurer qu'il en est de même de la part de ses fournisseurs et sous-traitants. En cas de manquement à cet engagement, le l'Acheteur se réserve le droit de résilier la Commande à tout moment et sans indemnité.

## PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE ANTI CORRUPTION

Boccard a mis en place des règles d'engagements avec les Tiers, Clients, Fournisseurs, Administration et Salariés, pour lutter contre toutes formes de corruption.

Boccard affirme une politique de tolérance zéro envers la corruption et s'engage à agir de manière professionnelle, équitable et intègre à tous les niveaux de ses interventions commerciales et dans ses relations avec autrui, en mettant en œuvre et faisant respecter ses règles et processus pour contrecarrer les tentatives de corruption.