

1. Notre ambition

Ensemble nous partageons l'ambition d'être heureux dans notre région. Voilà la finalité de notre entreprise. Notre réussite dépend de notre rentabilité, et pour cela nous devons contribuer au succès de nos clients afin qu'ils soient également heureux de travailler avec nous. Conscient de cela, chaque collaborateur s'engage au quotidien à faire toujours mieux pour nos clients dans le respect de nos valeurs et de la terre de nos enfants.

- Nous visons le meilleur niveau de satisfaction possible de l'utilisateur tout au long de son acte d'achat et pendant la durée de vie des produits qu'il aura achetés. Nous assurerons ainsi le succès de nos clients et par là même notre succès.
- Nos investissements doivent servir l'amélioration de nos conditions de travail, la sécurité de notre environnement, et de nous permettre de différencier notre offre commerciale avec la meilleure efficacité économique possible.

Notre modèle d'entreprise repose sur les points suivants pour répondre aux besoins de nos clients :

- La finalité des ressources humaines est de favoriser le développement personnel des collaborateurs des entreprises du groupe LIPPI. Notamment, en créant les conditions l'équité et la diversité. Nos efforts porteront en particulier sur l'accès à la formation, la non-discrimination et le respect de la réglementation en général.
- Notre système de management intégré a pour objectif de permettre la meilleure prise de décision possible pour nos clients, au plus près de l'action, dans les meilleures conditions de sécurité et dans le respect des lois et règlements en vigueur.

2. Les enjeux de notre développement

- Maintenir et développer l'emploi industriel dans notre région.
- Une industrie à fort coefficient de matière première dans le produit fini, l'acier, dont l'impact écologique est fort mais à forte capacité de recyclage ;
- Une main d'œuvre pour laquelle soumise à des enjeux sociaux importants en matière de santé et sécurité du travail ;
- Des clients aux exigences croissantes en termes de qualité de service.

- La maîtrise l'empreinte environnementale de notre activité.
- Un environnement réglementaire de plus en plus exigeant.

3. Notre démarche et nos axes de progrès

Nous sommes engagés dans une démarche de développement durable. Elle engage l'entreprise dans un mode de croissance nouveau dont 4 axes sont :

- Le salarié est au cœur de l'entreprise, il est l'acteur majeur de notre politique d'amélioration, il se forme pour améliorer ses compétences propres et pour les mettre au service de l'entreprise : nous développons les compétences des salariés dans le domaine des nouvelles technologies, du design et de l'amélioration continue afin qu'il propose et mette en œuvre les évolutions nécessaires au meilleur fonctionnement de l'entreprise ;
- Nous maîtrisons notre impact environnemental au travers du Bilan carbone™ et du bilan environnemental : afin de limiter nos nuisances, nous voulons connaître avec précision comment se répartit notre consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre. Nous pourrions ainsi agir de manière ciblée et efficace ;
- La qualité de nos produits est une préoccupation quotidienne et nous nous attachons, dans chacun de nos processus de travail, à garantir un haut niveau de service : pour cela, nous axons nos efforts sur une analyse des risques de notre activité, dans l'ensemble des domaines qualité, sécurité et environnement ;
- Enfin, notre développement est basé sur une proximité forte avec nos clients : nous mettons en place un large panel d'outils permettant de connaître nos marchés, nos clients, les techniques de production, les méthodes de travail...

4. Nos engagements



Nous soutenons l'action du Pacte Mondial qui agit en faveur des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.



LIPPI est certifié ISO9001 depuis mars 2005, ISO 14001 et ILO-OHS 2001 depuis mars 2009.

En 2011, notre développement, durablement...

Axes de progrès	Résultats 2010	Principales actions	Objectif 2011	Principe du Pacte Mondial des Nations unies
Développer les compétences de nos salariés	Baisse du turnover et de l'absentéisme	Faciliter la prise de décision au plus près de l'action et rendre autonome les collaborateurs par les compétences.	Baisse du turnover et de l'absentéisme	6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
	6,1 jours de formation par salarié	L'école interne a dispensé en 2010 plus de 10 000 heures de cours aux salariés. Cette démarche favorise l'accès à la technologie et au design et permet à certains collaborateurs de générer des revenus complémentaires.	6 jours par salarié	
	Stabilisation des accidents du travail	Formation « sécurité » : déploiement d'une politique systématique de formation à la sécurité (cariste, secouristes, pontiers, opérateur nacelle, habilitation électrique, équipier incendie, gestion des produits chimiques, risque ATEX, travaux en hauteur, ...) Formation-action dans les ateliers : ATEX, risque chimique, gestes et postures, ergonomie des postes. Sensibilisation « la sécurité comme composante de la compétitivité »	Baisse de moitié des accidents du travail	
	Amélioration du système d'évaluation au mérite.	Renforcer le rôle des Institutions représentatives du personnel dans la mise en œuvre de la politique sociale de l'entreprise et accompagner son développement. Renforcer la qualité des entretiens d'évaluation	100 % de retour des entretiens d'évaluation	
Maîtriser notre impact environnemental	Bilan carbone™ détaillé par site Bilan environnemental 2010	Bilan carbone™ 2006 à 2010 : impact CO ² de la matière première et du fret	Réduction constante des émissions de CO ²	7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
	Diminution des consommations de peinture et d'énergie de l'ordre de 20%	Révision des processus, adoptions de nouvelles technologies moins énergivores.	Diminution des consommations.	
	Diminution des surfaces exploitées et des moyens de manutention de 5%	Révision des flux internes pour permettre une meilleure exploitation des surfaces industrielles.	Diminution des surfaces exploitées et des moyens de manutention de 5%	
	Révision de l'évaluation des risques professionnels, volet	Analyse des risques santé et sécurité au travail 2010 : cotation du risque TMS, flux, stress et plans d'actions adaptés. 100% de nos sites sont évalués et disposent d'objectifs d'amélioration dans le domaine SST.	Réductions des AT de 50%	

En 2011, notre développement, durablement...

	QSE			
	Gestion structurée des produits chimiques	Analyse environnementale 2010: 100% des produits chimiques sont inventoriés, le pré-enregistrement Reach est réalisé, une communication vers les clients et parties prenantes est réalisée.	100%	
Analyser nos risques QSE et améliorer notre fonctionnement interne	Charte de développement durable avec nos fournisseurs	Contractualisation des relations avec nos clients, sous-traitants et fournisseurs		
Assurer l'intimité commerciale avec nos clients	Renouvellement des normes ISO9001, ISO 14001 et ILO-OSH 2001	Renouvellement de la certification QSE sur l'ensemble des sites. Meilleure maîtrise des processus par les collaborateurs.	Renouvellement des normes ISO9001, ISO 14001 et ILO-OSH 2001	8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
	Dématérialisation de la totalité de la documentation.	Remplacement de la documentation commerciale par documentation électronique, élargissement de la documentation vers tous les médias Internet.	Processus de diffusion internet décrit et appliqué.	
	Diminution des déplacements internes	Formation et sensibilisation interne à l'usage des web conférences. Action après des pouvoir publics pour obtenir les infrastructures haut-débit nécessaires.	-50%	