

**Le Progrès Continu...**  
**notre fixation !**



# Communication sur le progrès **2014**



[www.gris-decoupage.com](http://www.gris-decoupage.com)





## Engagement de GRIS DÉCOUPAGE dans le Global Compact

Fondée en 1984, la société GRIS DÉCOUPAGE, 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 DÉCOUPAGE 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 DÉCOUPAGE 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 DÉCOUPAGE renouvelle son engagement dans le Pacte Mondial pour 2015. 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 2014

Pour l'année 2014, 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 2014

#### • Droits de l'homme / Conditions de travail

Des **actions sont menées en permanence avec le CHSCT** afin d'améliorer les conditions de travail des salariés. Ainsi, pour l'année 2014, les travaux suivants ont été réalisés :

- une étude a été menée aux postes de travail, par un étudiant ergonomiste, permettant d'analyser de façon approfondie le secteur de la préparation d'outillages.
- une action de sensibilisation sur le mal de dos a été organisée auprès des 3 équipes de l'atelier.
- des audits internes concernant le risque chimique ont été réalisés auprès des personnes exposées aux produits chimiques afin d'échanger sur les risques liés à cette exposition.
- un système d'aspiration des poussières de rafle de maïs a été installé au niveau du secteur l'ébavurage.

L'année 2014 a également vu l'organisation d'un projet important qui concerne le **déploiement d'un nouvel ERP**. Afin de mener à bien cette mission, un cabinet conseil accompagne GRIS DECOUPAGE jusqu'à la mise en place du nouveau système choisi. Ce projet important a nécessité de créer des groupes de travail avec la désignation de personnes dites « Utilisateurs clés » et « Experts ». Un planning a été établi et transmis à l'ensemble des acteurs concernés. L'ensemble du personnel est informé régulièrement de l'état d'avancement du projet.

Enfin, **des actions ont été menées au niveau du Service des Ressources Humaines** avec notamment la mise à jour des supports d'entretiens annuels de contribution au progrès (EACP), la mise à jour des fiches de fonctions ainsi que la création de fiches de synthèse des EACP.

#### • Environnement

Dans le cadre de notre certification ISO 14001, pour répondre à une éventuelle situation d'urgence environnementale liée à un incendie, la formation d'un groupe de personnes à la manipulation d'extincteurs a été réalisée en 2014. De plus, dans le cadre de la législation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement, une auto-surveillance des eaux pluviales, des eaux en sortie de micro station d'épuration et des eaux souterraines est réalisée.

#### • Lutte contre la corruption

La société GRIS DECOUPAGE n'est pas touchée par cette problématique. Cependant, nos fournisseurs et sous-traitants sont sensibilisés à ce sujet.

## 1. DROITS DE L'HOMME ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### • Communication auprès des salariés :

#### Sensibilisation sur le mal de dos :

Une sensibilisation sur le mal de dos a eu lieu pendant la deuxième quinzaine de février 2014 auprès de l'ensemble du personnel de l'atelier. Cette démarche de prévention s'inscrit dans le cadre du plan d'actions sécurité et de la démarche entreprise avec le CHSCT sur les facteurs de pénibilité au travail.

Une exposition « *Ce dos est si las* » a été installée au réfectoire pendant 15 jours, suivie de 5 groupes d'échanges avec l'infirmière de la médecine du travail. L'anatomie du dos, les facteurs de risques au poste de travail mais aussi les activités quotidiennes en dehors du travail ont abordés. Les conseils individualisés de l'infirmière ont permis de rappeler les bonnes pratiques et d'insister sur la nécessité de faire de l'exercice physique. De la documentation publiée par l'Institut National de Recherche et de Sécurité et par l'Assurance Maladie a été distribuée à chacun.

#### Audits sur le risque chimique :

Au même titre que des audits internes sécurité sont réalisés dans les différents secteurs de l'atelier, des audits spécifiques au risque chimique sont réalisés auprès des personnes exposées aux produits chimiques dans le cadre de leur poste de travail. Sur la base d'un questionnaire qui leur est distribué, un échange autour des risques liés à l'exposition aux produits et les moyens de se protéger permet de faire le point sur les bonnes pratiques à adopter. En 2014, les salariés de la fabrication outillage ainsi que le personnel de la maintenance ont été sensibilisés.

#### Amélioration de la communication :

D'une manière générale, la communication s'est améliorée dans l'entreprise avec l'embauche d'une Chargée de Communication à temps plein. Ainsi, des « *flashes infos* » (cf ci-contre) ont été créés sur différents sujets et sont diffusés à l'ensemble du personnel à fréquence régulière. D'autre part, la Société a fêté ses 30 ans cette année, ce qui a été l'occasion de rassembler l'ensemble des salariés de l'entreprise et de renforcer la cohésion des équipes lors d'une journée « détente ».



### • Amélioration des conditions de travail des salariés :

#### Pénibilité au travail :

A la demande du CHSCT, dans le cadre des travaux de réflexion à mener sur la pénibilité au travail, une évaluation des postures à risque de TMS (troubles musculo-squelettiques) a été réalisée dans l'atelier, du 17 mars au 30 juin 2014, par un étudiant en 1ère année de Master en Ergonomie et Physiologie du Travail. Après un dépistage du risque de TMS appliqué à l'ensemble des secteurs de l'atelier grâce à la méthode d'observation OSHA (Occupational Safety and Health Administration) et après des entretiens avec les opérateurs et le médecin du travail, c'est le secteur de la préparation outillages qui a été choisi pour une analyse plus fine. Cette dernière s'est appuyée sur différents « observables » : poids des outils, nombre de manutentions manuelles, nombre de casses, postures associées (flexion du cou, vissage/dévisage), hauteurs et disposition des établis, ... Ces observations ont permis de dégager des pistes d'amélioration afin de limiter les postures délétères, les manipulations d'outils par les opérateurs et les arrêts de production inutiles. Ces pistes abordent 3 thèmes :

- l'aménagement des espaces de travail,
- les méthodes et l'organisation du travail,
- la fatigue et l'usure des matériaux.

Ces pistes d'amélioration feront l'objet d'un groupe de travail avec les préparateurs volontaires du secteur de l'outillage en janvier 2015.

#### Système d'aspiration des poussières :

Afin d'améliorer l'atmosphère du secteur de l'ébavurage, des systèmes de captage des poussières de rafle de maïs ont été installés au niveau des sècheurs des trois lignes d'ébavurage. Cela fait suite à une action définie dans le cadre du plan d'actions sécurité, bien que les Valeurs Limites d'Exposition Professionnelles ne soient pas dépassées. Les poussières sont ensuite rejetées à l'extérieur, tout en s'assurant que les poussières émises ne dépassent pas la valeur limite de 100 mg/m<sup>3</sup>.

# MESURES DES RESULTATS OBTENUS

## • Amélioration des conditions de travail des salariés :

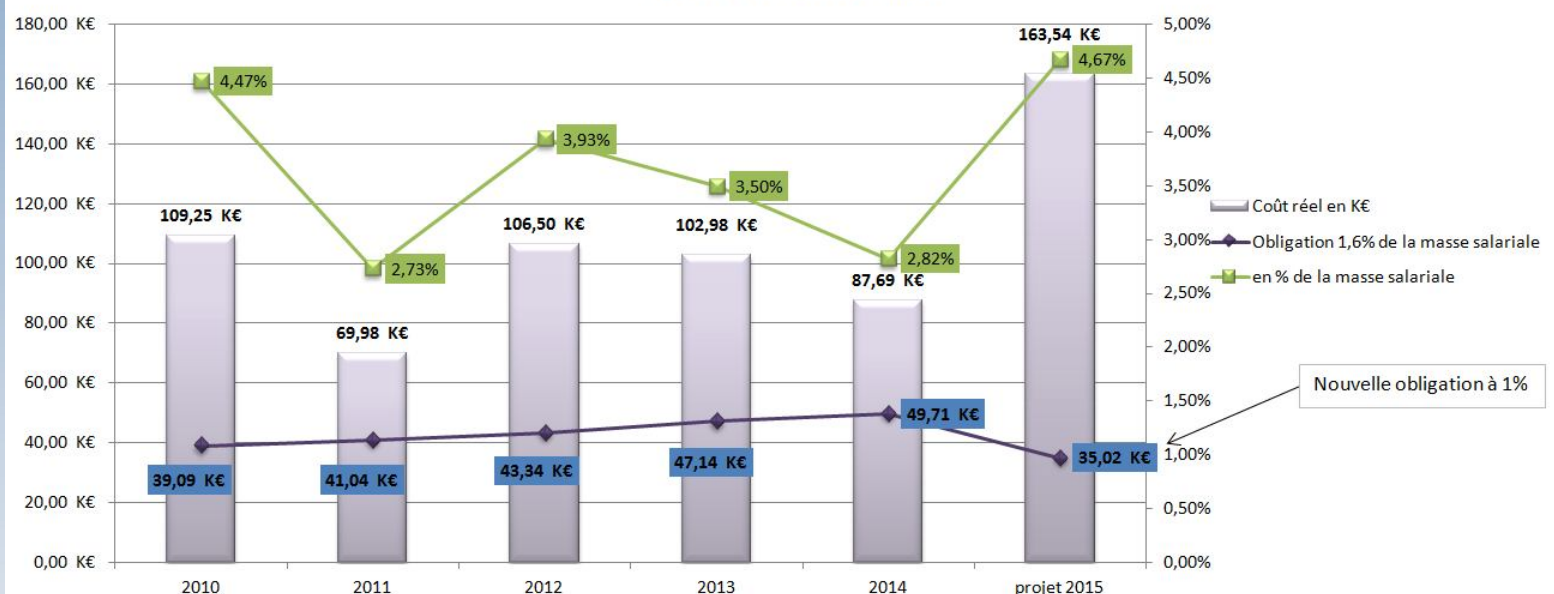
### Actions menées au niveau des Ressources Humaines :

Suite aux travaux menés sur les Risques Psychosociaux en 2012/2013 avec une Psychologue du Service de Santé au Travail, un plan d'actions comprenant environ 50 actions a vu le jour. Parmi les travaux à mettre en œuvre figurent des actions au sujet de l'Entretien Annuel de Contribution au Progrès. Tous les EACP ont été réalisés pour l'ensemble du personnel en 2014. Cela a été l'occasion de faire un point entre le salarié et son responsable, d'étudier l'atteinte des objectifs et d'en fixer de nouveaux pour l'année suivante.

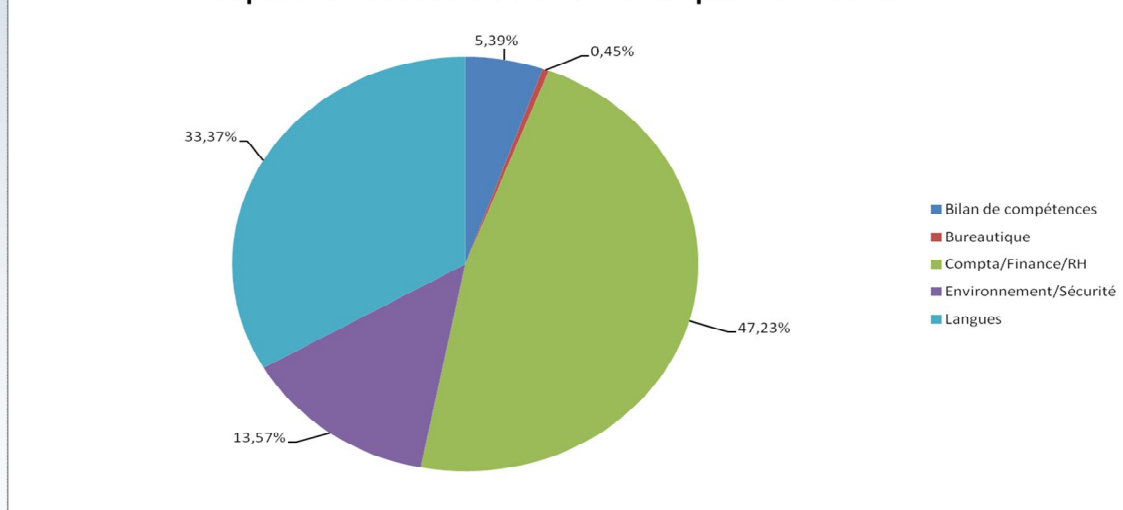
Un document de synthèse reprenant les points principaux de l'EACP a été créé par le Service RH et transmis à l'ensemble des salariés. Une communication est également effectuée par rapport aux demandes de formation et aux suites données par le Service RH. Enfin, les fiches de fonctions ont toutes été revues sur de nouveaux supports et validées par les salariés afin d'être en adéquation avec les tâches effectivement réalisées.

## • Formation des salariés :

**Coût de la formation**



**Répartition des coûts de la formation pour l'année 2014**



## • Projet de remplacement de l'ERP de GRIS DECOUPAGE :

Le système informatique ERP de GRIS DECOUPAGE étant vieillissant, la Direction a pris la décision de le remplacer. L'objectif est que le nouveau système soit opérationnel pour janvier 2016. Pour mener à bien ce projet, un cabinet conseil a assisté GRIS DECOUPAGE dans le choix du nouveau système informatique.

Des réunions sont ainsi planifiées chaque semaine pour les « utilisateurs clés » du projet depuis octobre 2014. Des personnes nommées « experts » sont également sollicitées en fonction des différentes thématiques. Une étape importante consiste à mettre en phase les attentes de GRIS DECOUPAGE et les possibilités offertes par le nouvel ERP, et ce, par secteur d'activité. Les « utilisateurs clés » et certains « experts » seront formés à l'horizon du premier semestre 2015. Ils formeront ensuite les utilisateurs au quatrième trimestre avant de basculer vers le nouveau système en janvier 2016.

# MESURES DES RESULTATS OBTENUS

## 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, un exercice d'évacuation incendie a été réalisé en octobre 2014. L'ensemble du personnel a évacué les locaux en moins de 6 minutes et personne ne manquait au point de rassemblement.

De plus, afin de familiariser le personnel à l'utilisation des extincteurs et RIA, un groupe d'une vingtaine de personnes a été formée à la manipulation de ces moyens de lutte contre l'incendie avec intervention sur des feux réels.

Suite au passage au régime d'autorisation préfectorale pour le site de GRIS DECOUPAGE en 2013, des analyses sont menées de façon semestrielle au niveau :

- des eaux pluviales
- des eaux en sortie de micro station d'épuration
- des eaux souterraines (prélèvements effectués au niveau des 3 piézomètres implantés au niveau du site).

Les mesures obtenues n'ont pas révélées d'anomalie au regard des seuils fixés dans notre arrêté préfectoral d'autorisation.

Des mesures ont été effectuées par un organisme agréé en août 2014 au niveau du système d'aspiration des poussières du secteur de l'ébavurage et seront réalisées tous les 3 ans comme le prévoit la réglementation. Les résultats obtenus sont de l'ordre de 0,32 mg/m<sup>3</sup> soit largement inférieurs à la valeur limite de 100 mg/m<sup>3</sup>.

## 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. Nos sous-traitants et fournisseurs font l'objet d'une évaluation semestrielle qui leur est communiquée. Si la note obtenue n'est pas « A », des plans d'actions sont demandés aux Sous-traitants et Fournisseurs. A partir de 5 non-conformités par an et d'un taux de service inférieur à 90%, GRIS DECOUPAGE cesse de travailler avec ces Sous-traitants et Fournisseurs.