Communication sur le progrès (COP) / bonnes pratiques 2013

Période couverte par la COP : du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013

1. Déclaration de soutien continu d'Erwan Taton, Président du Directoire du Groupe Legris Industries

Legris Industries est un groupe industriel diversifié indépendant, aux activités internationales présentes sur les 5 continents. Les trois activités qui le composent aujourd'hui, Savoye (spécialiste…), Clextral (leader mondial de l'extrusion bivis) et Keller (….), se situent dans l'ingénierie et les équipements industriels de process pour des applications spécifiques (logistique de distribution, industrie agroalimentaire, matériaux de construction…).

Legris Industries s'est engagé envers le Pacte Mondial de l'ONU pour la première fois en 2004. Nous sommes donc membre du Pacte Mondial de l'ONU pour la 10ème année consécutive. Cet engagement de long terme est la marque de notre volonté de soutenir et de faire progresser, dans notre domaine d'influence, l'ensemble des principes fondamentaux du Global Compact relatifs aux droits de l'homme, aux conditions de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

L'engagement du Groupe et sa contribution au développement durable s'illustrent notamment dans ses actions pour minimiser l'impact sur l'environnement de ses activités et dans l'amélioration des performances environnementales de l'activité de ses clients. Chaque Division se donne en effet pour objectif, par ses produits, ses services et ses innovations, d'accompagner les clients dans l'élaboration et le déploiement de nouveaux process et équipements plus respectueux de l'environnement, permettant en particulier de réduire la consommation d'énergie.

Au cours de l'année 2013, le Groupe Legris Industries a en particulier concrétisé un résultat important de son projet transversal Groupe « Sustainability », lancé il y a 3 ans, en obtenant la certification ISO 14001 de sa Division Keller en Allemagne.

Erwan TATON
Président du Directoire

2. Principes relatifs aux droits de l'homme

Le Groupe Legris Industries s'engage à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme et veille à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme.

3. Principes relatifs aux conditions de travail

Initiation de négociations sur le contrat de génération

Le Groupe Legris Industries encourage depuis de longues années un dialogue social respectueux des personnes, des missions et des attributions des instances de représentation du personnel, à chaque niveau pertinent de l'organisation.

Après l'accord de Groupe de 2010 sur l'emploi des seniors, la négociation d'un cadre sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2012 qui a permis d'aboutir à la signature d'accords au sein des entreprises du Groupe en France, la négociation d'un accord prévoyant la mise en place d'un PERCO (Plan Epargne Retraite Collectif) initiée en 2012 et signée en janvier 2013, la Direction du Groupe et les organisations syndicales ont convenu d'ouvrir des négociations courant de l'année 2013 sur la mise en place du contrat de génération au sein des entreprises du Groupe en France. Plusieurs réunions se sont tenues au cours de l'année 2013 en vue d'aboutir à un accord qui a été finalisé au cours du mois d'avril. Un diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés a été effectué au 31 décembre 2013 et partagé avec les organisations syndicales dans le cadre de la négociation de l'accord.

Ce dernier prévoit un certain nombre d'engagements relatifs au maintien dans l'emploi des salariés âgés, mais également au recrutement. Par cet accord, les parties entendent également réaffirmer leur attachement à un certain nombre de valeurs : égalité des chances, égalité professionnelle entre tous les collaborateurs en favorisant une approche sans discrimination et respectueuse des personnes.

L'accord prévoit une vingtaine d'indicateurs tous relatifs à l'insertion des jeunes, au rôle territorial des entreprises du Groupe, à l'emploi des salariés âgés, aux entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, à la formation, au tutorat ou encore à l'expertise et à la transmission des savoirs. L'analyse annuelle des indicateurs et plans d'action sera réalisée au niveau des entreprises et consolidée au niveau du Groupe en France.

Santé et Sécurité

La santé et la sécurité de tous sont l'une des priorités du Groupe Legris Industries en matière d'ambition sociale et sociétale.

Différentes actions ont été mises en place en 2013 au sein de la Division Savoye. Sur le site de Ladoix, le travail en collaboration avec le CHSCT s'est poursuivi et s'est traduit par une mise à jour des listes et des fiches sur les produits chimiques utilisés, des aménagements sur les postes de travail prenant en compte les risques, les contraintes des charges et les postures de travail.

Par ailleurs des formations dans les domaines de la conduite des engins, des habilitations électriques et du travail en hauteur ont été suivies ainsi que des formations sécurité spécifiques liées aux installations Magmatic (entrepôts automatisés de stockage de palettes).

Sur le site de Dijon (siège social de Savoye SA), une réorganisation des bureaux a été réalisée en fonction des métiers, des surfaces disponibles et des interactions entre les collaborateurs.

Chez Prodex, sur le site de Bourgbarré (Ille-et-Vilaine), le remplacement du four de cuisson des pièces peintes a permis de nombreuses améliorations au niveau de la qualité, de la consommation de gaz ainsi que de l'étanchéité du four.

La société a-SIS a mis en place un groupe de travail sur les Risques Psycho-Sociaux en avril 2012, elle s'est fait accompagner par le cabinet VTE pour la réalisation du diagnostic. Les résultats ont été communiqués à l'ensemble du personnel en 2013. Il ressort de ce diagnostic un ensemble de contraintes et des ressources internes. Ces contraintes analysées avec l'aide du Cabinet et avec le CHSCT ont donné lieu à la mise en place de plans d'actions en lien avec les relations clients, la charge de travail, l'organisation et le rapport au travail.

Dans la Division Clextral, les risques principaux liés à la santé et à la sécurité sont ceux rencontrés couramment dans la Métallurgie : travail avec des machines-outils, utilisation d'huiles, bruit, risques liés au transport routier (chargement notamment…).Un système de management de la sécurité est intégré au système de management général dont la partie environnement est certifiée ISO 14001.
Au cours de l'année 2013, 3 réunions collaboratives d'amélioration continue en sécurité impliquant le personnel des ateliers se sont tenues.

La médecine du travail est systématiquement impliquée dans les projets touchant les conditions de travail et de sécurité. Enfin, la société compte dans ses effectifs un salarié responsable de la sécurité à temps plein qui est également pompier volontaire à Saint-Etienne.

Quatre réunions du CHSCT se sont tenues en 2013 avec systématiquement une visite préalable d'un secteur et certains membres du CHSCT sont également présents aux réunions de sécurité opérationnelle.

En matière de prévention, les affichages sur des risques ciblés sont réguliers (propreté, signalement de toute détérioration…). Un audit de propreté interne a également été mené avec la Direction et les responsables de secteur de propreté.

Au sein de la Division Keller, un cercle de santé a été mis en place en 2013. Il s'agit d'un groupe de cinq collaborateurs veillant à la réintégration des salariés ayant été absents pendant une durée d'au moins six semaines et cherchant à trouver des solutions pour éviter la répétition de ces situations. Une journée de la santé a également été organisée au mois de juin 2013 avec différents examens de santé proposés aux collaborateurs permettant l''identification de certaines pathologies (cardiaques, ophtalmologiques...). D'autres ateliers ont vu le jour depuis cette journée : remise en forme, physiothérapie, formation à la gestion du temps...Des formations sécurité sont dispensées chaque année pour tous les salariés et

chaque nouvel embauché reçoit les formations appropriées lors de leur première journée (enseignement au secourisme, utilisation du défibrillateur, …).

En novembre 2013, chez Morando à Asti (Italie), la documentation de sécurité a été révisée pour tenir compte des évolutions des normes italiennes. Certains risques ont fait l'objet d'une attention particulière : risques physiques (bruits, vibrations…), biologiques (agents biologiques), ergonomiques (mouvements répétitifs, travail de nuit…). Le programme de prévention des risques en 2013 a permis des interventions dans les domaines des locaux de travail, des machines et équipements, des procédures d'entretien et d'urgence ainsi que des structures de contrôle et de surveillance.

Formation

En 2012, 731 salariés ont bénéficié d'une formation, contre 686 salariés en 2011.

La politique de formation du Groupe vise à développer la performance de nos organisations et favoriser le développement des collaborateurs. Cette politique s'est en particulier traduite par la mise en place d'un dispositif d'Université interne dès 2004 : l'Université Legris Industries au format original, compte aujourd'hui deux volets :

- Des formations destinées à tous les salariés en économie, en entretiens de développement et de performance, à la créativité ou encore au développement durable.
- Des formations destinées à des publics ciblés : formation en management ou à la négociation.

En parallèle, des formations métiers ont lieu au sein des Divisions.

Ainsi en 2013, pour la Division Savoye, pour répondre aux différents enjeux associés aux axes stratégiques de Savoye, les actions de formation 2013 ont concerné les thèmes relatifs à la gestion de projet, l'internationalisation de la Division, la bonne connaissance des métiers de la logistique, la polyvalence et les compétences techniques des collaborateurs, l'innovation sur les produits et la transmission des savoir-faire et des compétences. Les actions de formation au sein de la Division en 2013 ont concerné 266 collaborateurs (contre 246 en 2012) pour un total de 1022 jours de formation.

Pour accompagner son développement international et l'évolution des technologies, Clextral a poursuivi son plan de formation. 170 collaborateurs ont été formés en 2013 contre 145 en 2012 pour un total de 1 000 jours de formation contre 800 en 2012.Une partie de ce plan a été consacrée à l'accompagnement des nouveaux embauchés sur la connaissance des produits de la Division et leur environnement, ainsi qu'au développement des compétences nucléaires, en rapport avec l'offre de Clextral dans ce domaine (pompes DKM).

Au sein de la Division Keller, les formations 2013 ont concerné 364 collaborateurs pour un total de 691 jours de formation. Les actions de formation ont principalement été centrées autour des domaines techniques mais aussi de la gestion du temps et des ressources humaines. Les formations proposées par l'Université Legris Industries ont été poursuivies en 2013 pour un total de 205 jours. Les personnels du bureau d'études de Morando ont été formés sur différents logiciels et technologies (CAD 3D, PDM…).

Handicap

Comme chaque année, Toutes les Divisions du Groupe ont eu recours en 2013 aux ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) pour certaines activités.

Lutte contre les discriminations

Le respect de l'individu, excluant tout manquement au principe de non-discrimination et au respect de la vie privée, est au cœur des préoccupations sociales du Groupe Legris Industries. Au sein de l'ensemble des Divisions et dans tous les pays où le Groupe opère, les recrutements sont ouverts à toutes les populations sur la base des principes définis dans notre Code de Bonne Conduite des Affaires.

A titre d'exemple l'accueil de stagiaires se fait sur les mêmes critères. Clextral a accueilli en 2013 des stagiaires de tout niveau, du bac pro au diplôme d'ingénieur et de différentes nationalités.

4. Principes relatifs à l'environnement

Formation/sensibilisation des salariés au développement durable

La sensibilisation des salariés au cœur de la démarche de développement durable.
Une démarche de développement durable ne peut s'envisager qu'avec le soutien et la mobilisation de l'ensemble des salariés.

Cap Planet, formation de l'Université Legris Industries dédiée au développement durable et destinée à l'ensemble des salariés du Groupe s'est poursuivie sur l'année 2013.

Cap Planet se compose de deux modules distincts :

- Module 1 : le Développement Durable, le lien avec l'entreprise et les moyens d'action,
- Module 2 : le Développement Durable au sein du Groupe Legris Industries.

A fin 2013, 75 % des effectifs du Groupe ont suivi la formation Cap Planet.

Dans le cadre du projet Sustainability et afin de poursuivre la sensibilisation des salariés au développement durable, le Groupe a lancé fin 2013 une campagne éco-gestes sur l'ensemble des entités du Groupe.

Des **actions de communication sur le développement durable** et points d'étapes sur les plans d'actions mis en œuvre dans les Divisions ont été réalisées tout au long de l'année 2013 sur l'intranet du Groupe et sur les journaux internes des Divisions.

Indicateurs environnementaux pour le Groupe

La mesure, la communication et le pilotage des impacts environnementaux de nos activités.

Nous mesurons et communiquons avec transparence la consommation énergétique, la consommation d'eau, les émissions atmosphériques et la génération de déchets de nos activités et pilotons ces impacts à travers des indicateurs ms en place au niveau de chaque entité du Groupe.

En 2013 : suivi des indicateurs et mise en place de nouveaux indicateurs.

Catégories	**Indicateurs**	**2012**	**2013**
Energie	**Consommation totale (kWh)**	22 177 647	21 785 503
	Electricité (kWh)	6 621 677	6 240 287
	Gaz (kWh)	14 828 520	14 054 462
	Fuel	727 450	490 754
Eau	**Consommation totale (m3)**	13 996	11 415
Déchets	**Production totale de déchets (tonnes)**	1 432	1 073
	% de déchets recyclés/valorisés	72 %	64 %
Gaz à effet de serre	**Emissions directes de gaz à effet de serre (GES)** : périmètre direct* France et Allemagne **(tonnes équivalent CO^2)**	3 072	3 125
R&D	**% de R&D en relation avec les enjeux du développement durable**	37 %	58 %

*Scope 1 : les émissions directes produites par les équipements de l'entreprise (chauffage des bâtiments, fonctionnement des équipements, pertes de gaz frigorigènes des climatisations…).

- ***Energie***

Chez Savoye, des actions d'observation et de sensibilisation sur les postes de travail ont permis de systématiser l'extinction des appareils en fin de journée. Chez a-SIS, le découpage des zones d'éclairage a été modifié de façon à limiter l'éclairage au besoin des utilisateurs et des zones utilisées. La consommation d'énergie en 2013 a augmenté de 5 % comparativement à 2012, liée essentiellement au niveau d'activité.

Keller effectue des mesures périodiques de ses consommations d'énergie en matière de chauffage et d'éclairage. Sur le site d'Asti en Italie (Morando), les consommations d'énergie sont dorénavant suivies par département pour mesurer l'efficacité des plans d'actions. La mise en place en 2013 d'éclairage basse consommation dans l'atelier a permis de réduire la consommation d'électricité. La sensibilisation des salariés pour limiter l'usage de ventilateurs et climatiseurs a également eu un impact favorable. La consommation d'énergie en 2013 a baissé de 6 % comparativement à 2012.

Après s'être vu attribué en 2012 le label GreenLight par la Commission Européenne pour la rénovation des équipements d'éclairage au sein des ateliers, Clextral a réalisé en 2013, avec le support d'un organisme spécialisé, un diagnostic complet des consommations d'énergie nécessaires à la production d'air comprimé. La consommation d'énergie est stable comparativement à 2012 (-1 %).

- ***Eau***

Seule la Division Clextral consomme de l'eau dans le cadre de son activité, lors d'essais dans son centre de R&D. Clextral procède à des améliorations continues sur les équipements pour les rendre les plus économes possibles. La nature et le nombre d'essais réalisés pour les clients impactent également le niveau de consommation. La consommation a par ailleurs diminué sur le site de Clextral au Chili (Sudamerinox). La consommation d'eau a diminué de 37% en 2013 comparativement à 2012.

- ***Déchets***

Keller a entièrement réorganisé en 2013 le management des déchets de façon à limiter au maximum la quantité générée, trier et mettre en place une filière de recyclage pour tout ce qui peut être revalorisé. Keller effectue des mesures, analyses et rapports périodiques pour en déduire des plans d'actions ciblés. Morando poursuit une bonne pratique mise en place depuis 2012 pour limiter et recycler les déchets « papier » (déchiquetage et réutilisation des déchets de papier pour l'emballage et le calage des produits fragiles à expédier chez les clients). En 2013, Keller a réduit la quantité de déchets générés de 38 % (impact exceptionnel en 2012 des déchets liés à la réfection du toit) et recyclé ou revalorisé 87 % des déchets.

Certifié ISO 14001 depuis 2005, Clextral optimise en permanence le tri et les filières de traitement des déchets valorisables. Ce tri est réalisé globalement à iso-coût. En 2013, les déchets générés ont diminué de 15 %, et 37 % des déchets ont pu être valorisés. La quantité de déchets et le pourcentage de déchets recyclables dépend majoritairement du nombre d'essais et du type d'essais effectués dans l'année pour les clients. Les déchets non valorisables proviennent essentiellement des essais réalisés en centre R&D et ne sont pas polluants.

- ***Consommation de matières premières***

Savoye a mis en place fin 2012 le tri systématique de l'ensemble des déchets sur le site industriel de Ladoix-Serrigny (carton, acier). Les résultats pour l'année 2013 ont été significatifs et au-delà de l'objectif visé pour ce site puisque 85 % des déchets du site de Ladoix-Serrigny (carton-papier, plastique, bois, ferraille) ont été valorisés (comparativement à l'objectif visé de 60 %). Par ailleurs, le coût du traitement des déchets a baissé de 44 %. Au global, Savoye a réduit la quantité de déchets de 7 % et recyclé 89 %.

- ***Système de Management Environnemental***

Après une année de mise en place de l'organisation et du système de management et d'amélioration continue en matière de qualité, santé-sécurité et environnement, **Keller** a obtenu la double certification ISO 9001 (qualité) et ISO14001 (environnement) en Avril 2013.

Innovation et éco-conception

Le leader mondial des matériaux de construction à base d'argile, client de Keller, a mis en route en 2013 la première installation de remplissage de laine minérale pour briques (blocs à base d'argile). Ce nouvel équipement fourni par Keller permet d'intégrer un matériau d'isolation (laine minérale naturelle) à l'intérieur des briques. Cette innovation élimine la nécessité d'une isolation extérieure supplémentaire, et permet un gain de temps et une réduction des coûts de construction. Ce matériau répond parfaitement aux attentes du marché en matière d'efficacité énergétique : les bâtiments sont en effet responsables d'environ 40 % de la consommation énergétique en Europe.

En 2013, le principal sujet de R&D de Keller a porté sur le développement d'un nouveau process de cuisson pour les briques et tuiles, permettant de réduire de manière très significative la consommation d'énergie associée à ce process. Par ailleurs, Keller et Morando continuent de faire évoluer l'ensemble de leurs équipements : ergonomie, réduction du poids, absorption du bruit et minimisation de la consommation énergétique (en introduisant par exemple des moteurs électriques répondant aux standards d'efficacité énergétique IE2 et IE3).

Dans le domaine « Green extrusion », Clextral a fourni en 2013 une ligne d'extrusion à l'entreprise Desjoyaux pour fabriquer entièrement la structure de ses bassins à partir de matières recyclables. La ligne sera opérationnelle en mars 2014.

Clextral a par ailleurs lancé en 2013 une nouvelle gamme d'équipements pour l'enrobage des céréales petit-déjeuner et la fabrication de biscuits fourrés. Tous les nouveaux équipements proposés par Clextral sont équipés de systèmes de nettoyage en place « Clean in Place » répondant aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire.

5. Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Ethique des affaires

En 2008, Le Code de Bonne Conduite des Affaires Legris Industries a été mis en place. Ce code est remis à tous les collaborateurs du Groupe. Il reflète la volonté de formaliser, pour les diffuser au mieux, les principes et les pratiques associées qui doivent animer la conduite des affaires de Legris Industries. Il énonce ainsi clairement les principes qui doivent constituer les fondements de la manière de travailler avec les clients, partenaires, fournisseurs... et également entre les collaborateurs. Un chapitre est dédié au refus de toute formation de corruption, au refus de toute opération commerciale contribuant au blanchiment d'argent ainsi qu'aux principes à respecter concernant l'offre et la réception de cadeaux.

En savoir + : www.legris-industries.com