



Global Compact - Le Pacte Mondial

CONCEPTEUR DE SALLES DE BAINS

COMMUNICATION SUR LE PROGRES - 2014



Lettre d'engagement

Albi, le 19 juin 2014

Monsieur le Secrétaire Général,

Nous sommes heureux de vous confirmer notre soutien continu au Pacte mondial et renouveler ainsi notre engagement du 23 juin 2009 aux dix principes.

Depuis, Chêne Vert continue son engagement et son plan de progrès dans la continuité de ses valeurs et de celles du Global Compact.

Afin de poursuivre et pérenniser ses actions de progrès, notre entreprise engage cette année un grand virage celle de l'évaluation ISO 26 000, un grand pas pour l'ensemble de l'équipe en cette année difficile à plusieurs points de vue.

Cette année, nous maintenons notre plan de progrès sur le même principe, il évoluera certainement compte tenu des processus liés à l'évaluation ISO 26 000 à venir.

Vous renouvelant l'assurance de notre engagement, nous vous prions d'accepter, Monsieur le Secrétaire Général, nos très respectueuses salutations.

Serge BRAGHIERI

Président



Depuis le 23 juin 2009, date à laquelle l'entreprise a confirmée son engagement, les actions suivantes ont été initiées en droite ligne avec ses valeurs et celles du Pacte Mondial.

Principe 1: Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme



Principe 2: Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

Evaluation – politique et objectifs

Agissant sur le territoire français et ne travaillant qu'avec des entreprises européennes d'une part et d'autre part par l'application des différentes législations françaises et de la convention collective de l'ameublement, l'entreprise veille au respect des droits de l'homme et du droit du travail.

Mise en œuvre & Mesure des résultats

1. DIVERSITE : L'entreprise reconnait et applique la non-discrimination, notamment lors des recrutements

Recrutement	% de personnel féminin recruté	Evolution effectif féminin
2010	+100 %	+3
2011	0%	0
2012	+15%	+4
2013	+6,5 %	+5

Parité	% Femmes
2009	31 %
2010	33,8 %
2011	33,8 %
2012	35.6 %
2013	37.7 %

2. PARITE : CHENE VERT a mis en place une grille des salaires unique permettant à niveau équivalent aucune discrimination

3. HANDICAP : Emploi de personnes en situation d'handicap

▪ En interne :

Nbre de personnes	Femmes	Hommes
2010	0	3
2011	0	3
2012	0	4
2013	0	4

- Prestataires externes :

Depuis 2011, exceptionnellement elle a confiée toute la prestation de nettoyage à un ESAT proche géographiquement et maintient ses efforts en 2013.

Coefficient équivalent temps plein (Nombre d'heures confiées aux ESA ou ESAT)	
2010	0.60
2011	1.22
2012	1.39
2013	1.78

4. REINSERTION :

- L'entreprise confie une prestation à un centre de réinsertion local : REGAIN.
Nombre de prestations confiées : 1
- Elle a confiée via un de ses partenaires des travaux aux centres pénitentiaires.
Volume d'heures confiées : 2011 = 2012 et +27% en 2013

5. PLAN SENIOR :

- L'entreprise s'est fixée comme objectif de maintenir le pourcentage de personnes âgées de 55 ans au dessus du seuil de 4% de l'effectif global, soit 8.3% en 2013.
- Chêne Vert s'est engagé à supprimer tout critère d'âge dans ses offres d'emploi et proposition de mutation interne. En outre, elle s'est engagée à s'assurer de l'absence de discrimination concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors.

Développement des compétences, qualifications et accès à la formation :

Accès à la formation	Nombre de formation suivie			Taux de formation		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Moins de 30 ans	2	3	1	6 %	8%	7%
Entre 30 et 45 ans	19	21	17	56 %	57%	55%
Plus de 45 ans	13	13	11	38 %	35%	38%
TOTAL	34	37	29	100 %	100%	100%

COMMUNICATION SUR LE PROGRES - 2014



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

Principe 4: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire



Principe 5: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Evaluation – politique et objectifs

Informer et sensibiliser le personnel sur les actions mises en œuvre et faire participer l'ensemble du personnel aux projets de l'entreprise, tel est le processus de long terme permettant à l'ensemble du personnel de s'impliquer dans l'entreprise et ses projets.

Mise en œuvre & Mesure des résultats

1. Informer et sensibiliser le personnel au moins une fois par an sur les actions mises en œuvre.
 - L'ensemble du personnel est regroupé au sein de l'usine, y compris les commerciaux et techniciens terrain, le travail est stoppé pendant 3 heures environ,
 - Le fait de regrouper tous le personnel permet d'expliquer directement, sans ambiguïté et répondre de suite aux interrogations
2. Dans la recherche d'un dialogue social régulier et constructif, l'entreprise réunit la Délégation Unique du Personnel
3. Le rapport annuel unique est communiqué à la Délégation Unique du Personnel, il est abordé et commenté une fois par an
4. L'entreprise, en collaboration avec le CHSCT, la médecine du travail et l'inspection du travail veille au droit de son personnel à avoir des conditions de travail qui respectent sa santé et sa sécurité. Ainsi ont été tenues 4 réunions ordinaires et une réunion extraordinaire. Pour cette année les actions notables sont :
 - les produits chimiques qui entrent dans l'entreprise sont validés, ce principe est inscrit dans les procédures ISO 14001
 - Nombre de représentants formés : 3
5. Les procès verbaux de l'ensemble de ces réunions sont affichés et ainsi portés à la connaissance des salariés.



6. Accord d'intéressement : depuis 1997 CHENE Vert a signé un accord avec ses salariés afin de percevoir un intéressement sur les bénéfices de l'entreprise avec possibilité de défiscaliser ses revenus
7. Lancement d'un projet d'accord sur la prévention de la pénibilité
8. Formation et développement des compétences

Mesure des résultats

1. FORMATION & DEVELOPPEMENT des COMPETENCES

L'entreprise investit continuellement dans la formation et dépasse régulièrement la masse salariale de 0.9 % (coûts pédagogiques et salaires)

Formation dépassement obligation légale (0.9% de la masse salariale)	
2010	+ 341 %
2011	+ 353 %
2012	+ 141%
2013	+ 105%

2. DIALOGUE SOCIAL & Groupes d'expression :

Groupes d'expression	Type de réunions ou projets	Nombre de salariés
2010	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 Réunions annuelles ▪ 1 projet environnement « plantes vertes » 	1 x 71, 1 x 74 25
2011	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 enquête interne sur le Développement Durable ▪ 1 réunion annuelle d'information et échange ▪ Challenge véhicules carbone -20% 	35 soit 49% de participation 72 6
2012	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 réunions annuelles d'information et échange ▪ Réunions sur geste et postures et ergonomie ▪ Présentation au personnel des nouveaux produits ▪ Participation du personnel aux innovations 	2 x 72 4 4 x 15 2 x 20
2013	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 réunion annuelle d'information et échange ▪ Sensibilisation à l'environnement ▪ Tous les jeudis matin, démarrage « ¼ d'heure » de discussion et échange en production 	1 x 68 1 21 X 23

- 3 SECURITE PERSONNEL : Protection des travailleurs isolés : en 2012, investissement de 3 PTI (Protection de Travailleurs Isolés), c'est un appareil déclenchant une alarme en cas de position non verticale prolongée. En 2013, SENSIBILISATION DES PERSONNES CONCERNEES

4 PENIBILITE :

Accord sur la prévention de la pénibilité

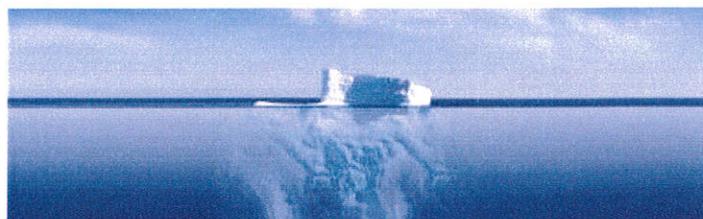
- Un groupe d'étude a été mis en place afin d'évaluer les postes exposés. Ce groupe est chargé de présenter ses conclusions avant la fin 2012, le dossier est déposé, des actions sont en cours d'étude avec mise à jour du Document Unique.
- BRUIT 2013 : Toujours en relation avec la CARSAT, investissement en production autour d'une machine et à l'extérieur de l'usine pour réduire le bruit pour le voisinage. Mise en place de panneaux absorbeurs de bruit dans un bureau « paysager » (Espace ouvert)
- ANALYSE VIBRATOIRE : Etude de postes avec la CARSAT Midi Pyrénées, 2 réunions en 2012 – Pour 2013, un impact sur les salariés mesuré, changement de procédures, changement d'un équipement est prévu.
- ERGONOMIE 2012/2013 : 1 stagiaire ergonomiste travaille sur les postes difficiles – Création d'un outil d'analyse de la pénibilité, ce travail n'a pas pu se poursuivre, il est planifié.
- 2013/2014 : LANCEMENT PROJET LEAN ET BIEN ETRE AU TRAVAIL : Sensibilisation sur un projet mené par l'ARACT / MIDACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), participation à une opération PILOTE en cours d'étude.



Principe N°7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe N°8 : Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe N°9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



Evaluation – politique et objectifs

Afin de conforter et renforcer sa démarche environnementale, Chêne Vert a mis en œuvre depuis 2008, un plan d'action environnemental.

Ce plan d'action a abouti à la certification ISO 14001 en juillet 2011 et à la certification PEFC en octobre 2010.

Mise en œuvre

L'engagement environnemental se traduit par :

- a. Définition et mise en place d'une politique environnementale engagée vers l'ISO 14001 intégrant les principes du Pacte mondial au sein même de cette politique
- b. Le respect de cette politique est repris dans le programme, objectif et cible du processus ISO 14001, avec un plan d'action. Cette approche extrêmement forte de notre entreprise oblige et garantit définitivement l'obtention de la certification au maintien du Pacte mondial au sein de l'entreprise
- c. Implication des nouveaux fournisseurs aux principes du Pacte mondial – Création d'une déclaration regroupant les aspects financiers nécessaires à l'ouverture du compte fournisseur précisant notre soutien au Pacte mondial et demandant au fournisseur par un lien vers le site Internet du Pacte mondial de vérifier qu'il n'y a pas de controverse entre les deux entreprises
- d. Informer les clients et les fournisseurs de l'adhésion de l'entreprise au Pacte Mondial

COMMUNICATION SUR LE PROGRES - 2014

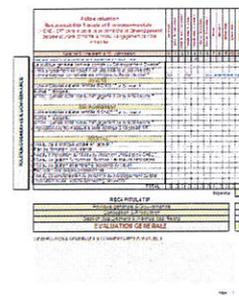


- I. Adhésion à un programme de travail collaboratif avec plusieurs entreprises et des experts afin de mettre en place des principes liés à l'**éco conception**
 - a. La construction de ce projet se fait avec une équipe pluridisciplinaire. Il a été initié début 2010 et s'est terminé début 2012.
 - b. Le bilan carbone et le choix de matériaux respectueux de l'environnement font partie de cette démarche.
 - c. Approche de précaution quant aux risques chimiques et aux C.O.V. (Composés Organiques Volatils).

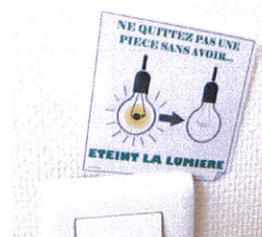
Mesure des résultats

1. L'engagement de l'entreprise s'est concrétisé par l'obtention de la certification PEFC en octobre 2010- N° 10-31-2110 ; cette certification vérifiée annuellement par un audit externe, a été maintenue en nov. 2011 et la certification ISO 14001 en juillet 2011.
2. Une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) a été initiée par la sensibilisation des fournisseurs et prestataires aux aspects du Développement Durable. A ce jour, 11 fournisseurs ont participé – pas d'action en 2013
3. L'entreprise implique et forme son personnel dans la mise en œuvre de pratiques respectueuses de l'environnement. Elle encourage et développe les principes de l'éco-conception pour ses produits & services en recherchant les opportunités d'amélioration de sa performance environnementale.
4. ECO CONCEPTION : L'évolution des projets est le suivant :

Projets éco conception	Projet aboutis	Projets en cours
2010	2	1
2011	1	2
2012	4	0
2013	0	1



5. RISQUES CHIMIQUES : Mise en place d'un enregistrement systématique de tous produits chimiques qui rentrent dans l'entreprise, et évaluation des risques.
6. ECO GESTES QUOTIDIENS
 - Eteindre les lumières
7. Investissement (supérieur à 10 K€) dans une compacteuse à déchets afin de réduire les DIB (Déchets Industriels Banals) et recyclage et valorisation des cartons et des plastiques





ACHATS RESPONSABLES :

- 8. Enquête sur les métaux lourds dans les produits achetés, 62 fournisseurs contactés
- 9. Impression IMPRIM'VERT et papier Pefc/FSc
- 10. Politique véhicules : choix de véhicule sans malus à moins de 120 gr CO2/km

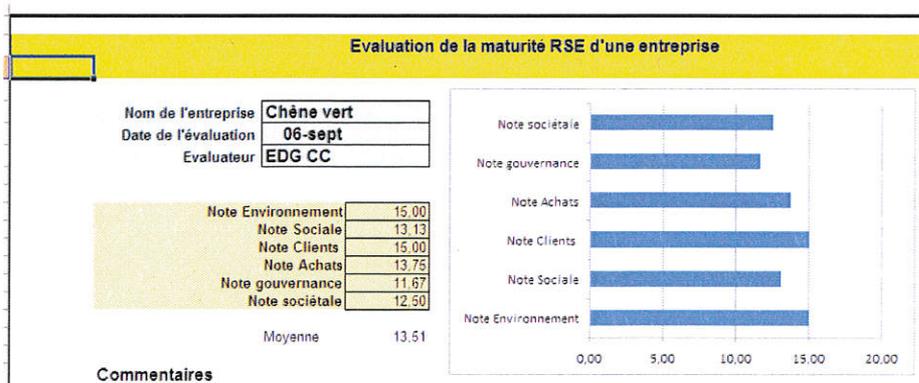
- 11. Tenue d'un tableau de bord Energie, Eau, Déchets et Achats d'Energie renouvelables 21% en certificat d'énergie,
- 12. En 2012, passage à 100% d'énergie renouvelable



- 13. Bureautique : Recyclage des cartouches usagées, achats papier recyclés et incitation à réduire les impressions

Papier consommé	Papier environnemental labellisé PEFC/ FSC / Blue Angel	Papier recyclé labellisé PEFC/ FSC / Blue Angel
2010	350	470
2011	550	200
2012	600	250
2013	500	250

- 14. Audit volontaire de notre démarche RSE (basé sur la norme ISO 26000) porté par l'association DIRIGEANTS DURABLES de Midi Pyrénées - 2012 Maintient dans le groupe de travail – participation à 2 réunions – 2013 : Maintient dans le groupe de travail

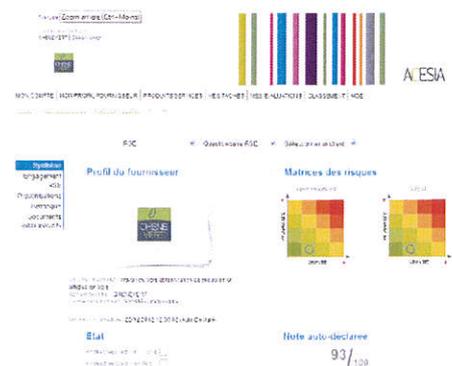


- 15. Projet ISO 26000 : Participation aux études préalables avec le groupe Dirigeants Durables <http://www.dirigeants-durables-midipyrenees.com>

- 16. EVALUATION de la démarche RSE par la plateforme ACESIA de l'AFNOR

L'évaluation s'effectue sur le portail ACESIA de l'AFNOR en répondant à de nombreuses questions tant sur le volet environnemental, organisationnel, social, sociétal et ancrage de l'entreprise sur son territoire.

www.acesia2.fr





17. DECHETS INDUSTRIELS

Le suivi des déchets DIB (Déchets Industriels Banals) et (DD) déchets dangereux est pris en compte dans le cadre de l'ISO 14001

Evolution déchets	DIB	DD
2010	Suivi mais non chiffrés	Suivi mais non chiffrés
2011	26.68 T	8 T
2012	16.11 T	5.62 T
2013	28.6 T	8.7 T

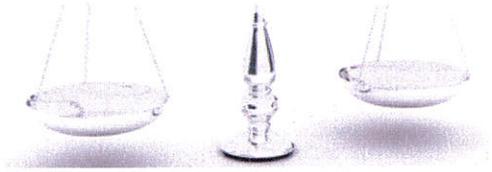
18. Mise en place d'un tableau de bord Pacte mondial et DEVELOPPEMENT DURABLE

La démarche se veut volontaire intégrant ainsi totalement le pacte mondial dans la politique et les projets DEVELOPPEMENT DURABLE de CHENE VERT

2011	2012	Tableau de bord CHENE VERT PACTE MONDIAL & DEVELOPPEMENT DURABLE	2013	Evolution
		PACTE MONDIAL		
10	10	Nombre de COP traités	10	=
5	5	Nombre de rubriques	5	=
13	13	▪ Principes 1 & 2	13	=
12	18	▪ Principes 3, 4, 5 & 6	18	=
1	2	▪ Principes 7, 6 & 9	2	=
		▪ Principe 10		
5	5	Nombre de tableaux de mesure par rubrique	5	=
2	3	▪ Principes 1 & 2	3	=
4	3	▪ Principes 3, 4, 5 & 6	3	=
0	1	▪ Principes 7, 6 & 9	1	=
		▪ Principe 10		
2011		DEVELOPPEMENT DURABLE		Evolution
	2012		2013	
2	4	Groupes d'expression : nombre de réunions ou enquêtes avec participation des salariés au pacte mondial ou au développement durable	24	+
3	4	Nombre de salariés avec un handicap présent dans l'entreprise	4	=
3	4	Nombre de projets ECO CONCEPTION	1	-
2	4	Nombre de fournisseurs ayant répondu à l'enquête RSE	0	-



Principe 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



Evaluation – politique et objectifs

En intégrant les principes du Pacte Mondial dans sa politique générale et notamment dans ses procédures ISO 14001, l'entreprise a enregistré son engagement dans son fonctionnement quotidien et sensibilise régulièrement son personnel et son encadrement aux risques de la corruption.

Mise en œuvre & Mesure des résultats

Afin de formaliser cet engagement permanent, l'ensemble du management a été invité à intégrer et signer la charte de la CDAF, Compagnie des Acheteurs de France.

La CDAF est une association loi 1901, créée le 24 sept. 1945 qui rassemblent les acheteurs industriels. Ses objectifs sont de professionnaliser, promouvoir la déontologie et les bonnes pratiques de la fonction achats. (www.cdaf.asso.fr)



Code d'éthique

Association loi 1901, J.O du 24 septembre 1945

L'élaboration de ce code est à verser au mérite de Paul GROS, Président de la CDAF de 1949 à 1960 qui écrivait alors :

« L'élaboration de ce code a posé des problèmes délicats. C'est ainsi qu'il nous a semblé nécessaire d'établir une distinction précise entre la faute professionnelle simple et la faute contre l'éthique telle qu'elle est définie ci-après. Pour la première, en effet, l'acheteur n'a de compte à rendre qu'à son patron, c'est de la concurrence qu'il s'agit, le cas échéant, à répondre devant le Comité d'éthique de la CDAF du seul fait de sa libre adhésion au règlement de l'Association... »

L'adhésion à la CDAF engage l'acheteur à exercer sa mission en toute loyauté vis-à-vis de son employeur, de ses collègues et de ses fournisseurs et dans le respect des règles de déontologie de la profession que l'on peut résumer comme suit :

Membres du comité d'encadrement	Fonction
Serge BRAGHIERI	Président
Philippe DUBOIS	Direction Production
Raphael FERNANDES	Responsable commercial Sud
David GIBOZ	Responsable Méthodes et Innovation
Jean Marc GUIRAUD	Responsable Informatique
Simon LOVINO	Directeur achats
Ludovic ROGER	Responsable commercial Nord
Adrien VINCENT	Responsable Marketing

Le Réseau des Acheteurs de France

Respecter la législation en vigueur dans le pays de sa société et de celles des pays de ses fournisseurs.

Agir vis-à-vis de ses fournisseurs avec probité et impartialité.

N'accepter aucun avantage personnel, direct ou indirect, susceptible d'influencer une décision professionnelle.

Ne pas fausser, directement ou indirectement, le jeu de la concurrence.

Respecter le caractère confidentiel des informations ou des biens immatériels de propriété industrielle et commerciale des fournisseurs, dont la divulgation serait de nature à porter atteinte à leurs intérêts.

Respecter les règles générales d'honorabilité, l'honnêteté intellectuelle n'étant nullement incompatible avec l'habileté.

ADHESION CHARTE RELATIONS INTER-ENTREPRISES

Dans le cadre de ses engagements RSE, CHENE VERT a décidé de s'engager sur le respect de la charte de la médiation inter-entreprise.

Cet engagement concerne nos fournisseurs et notamment l'équité, l'impact environnemental et l'appréciation du coût total.

Cette charte a été signée le 15 septembre 2012 lors de la manifestation de la CDAF (Cie des Dirigeants et Acheteurs de France) en présence de Pierre PELOUZET, Président de la CDAF et aujourd'hui Médiateur national et Gérard SOULA Médiateur Midi Pyrénées

www.cdaf.asso.fr

<http://www.charte-interentreprises.fr>



PREAMBULE

L'étude des dossiers soumis à la Médiation du crédit depuis sa création en novembre 2008 a révélé un certain nombre de difficultés dans la relation des PMF avec leurs grands clients, donneurs d'ordres.

Afin de remédier à ces difficultés, la présente Charte a été élaborée conjointement par la Médiation du crédit et la Compagnie des dirigeants et acheteurs de France (CDAF) afin d'engager les grands donneurs d'ordres signataires à mettre en place une démarche de progrès vis-à-vis de leurs fournisseurs et notamment les petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

Les donneurs d'ordres signataires manifestent leur volonté d'appliquer les bonnes pratiques décrites ci-après et d'exercer leur responsabilité dans un cadre de confiance réciproque avec les fournisseurs, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs.

Il est clairement établi pour tous les signataires :

- que l'ensemble des engagements pris dans cette Charte, ainsi que leur mise en œuvre, s'inscrivent



« Plus loin sans reculer »

A Toulouse, les signataires, le 13 Septembre 2012

L'entreprise qui adhère à la Charte des Relations Inter-entreprises:

CHENE VERT SAS



Serge BRAGHERI
Président Directeur Général

En présence de

MEDIATION INTER-ENTREPRISES

CDAF



Gérard SOULA
Médiateur Régional Midi-Pyrénées



Pierre PELOUZET
Président National de la CDAF