

INDICATEURS EXTRA FINANCIERS

Pour la cinquième année, l’ensemble des filiales du Groupe a été sollicité pour un reporting Ressources Humaines et Responsabilité Sociale d’Entreprise, et pour la deuxième année, le reporting complémentaire sur les pratiques d’innovation des filiales a été consolidé. Le périmètre de consolidation des données RH et Innovation est identique au périmètre de consolidation financière, alors que le reporting RSE, du fait des critères d’éligibilité mis en place pour ce reporting (une année complète dans le Groupe), ne prend pas en compte les acquisitions réalisées en 2013 (MAG Americas et OTO Mills).

INDICATEURS SOCIAUX

	2011	2012	2013	Amériques	France	Europe hors France	Asie et Afrique
Effectifs	6108	6521	7 825	1865	3902	1242	816
Pourcentage d’hommes	84%	84%	84%	87%	84%	86%	76%
Pourcentage de femmes	16%	16%	16%	13%	16%	14%	24%
Pourcentage d’ingénieurs et cadre dans la population féminine	30%	32%	30%	14%	44%	9%	23%
Nombre de nationalités	46	49	46				
Effectifs par catégories socioprofessionnelles							
Ingénieurs ou cadres	38%	39%	36%	28%	42%	23%	46%
Techniciens, dessinateurs ou agents de maîtrise	25%	24%	25%	21%	27%	26%	19%
Employés	14%	14%	15%	18%	10%	23%	18%
Ouvriers	23%	24%	24%	33%	21%	28%	17%
Effectifs par tranche d’âge							
Moins de 20 ans	1%	1%	1%	0%	0%	2%	0%
de 20 à 29 ans	15%	16%	14%	10%	15%	13%	23%
de 30 à 39 ans	23%	24%	23%	12%	27%	19%	39%
de 40 à 49 ans	26%	26%	25%	21%	27%	27%	24%
de 50 à 59 ans	28%	28%	29%	39%	27%	32%	11%
60 ans et plus	6%	6%	8%	18%	4%	7%	3%
Effectifs par ancienneté							
Moins de 5 ans	40%	41%	36%	32%	36%	30%	56%
de 5 à 10 ans	18%	20%	23%	15%	26%	22%	23%
de 11 à 15 ans	10%	9%	9%	6%	10%	12%	7%
de 16 à 20 ans	7%	7%	8%	8%	7%	11%	7%
de 21 à 25 ans	8%	7%	8%	8%	7%	10%	3%
de 26 à 30 ans	4%	4%	5%	8%	3%	6%	2%
de 31 à 35 ans	6%	5%	5%	8%	5%	3%	1%
de 36 à 40 ans	4%	5%	6%	10%	5%	3%	1%
41 ans et plus	2%	1%	2%	5%	1%	1%	0%
Acquisitions							
Effectifs fin d’année venant d’acquisitions effectuées dans l’année			1 304	756	237	262	49

	2011	2012	2013
Effectifs par zone géographique			
Amériques	17%	18%	24%
France	58%	56%	50%
Europe (hors France)	15%	15%	16%
Asie et Afrique	10%	11%	10%
Effectifs par secteur d’activité			
Aluminium	6%	6%	4%
Acier/Verre	18%	16%	16%
Ciment	8%	9%	7%
Énergie	34%	32%	28%
Logistique	9%	9%	8%
Automobile, Aéronautique et autres industries	23%	24%	33%
Autres	2%	3%	3%
Gestion des compétences et de la mobilité			
Proportion des filiales françaises mettant en œuvre un processus de GPEC*	80%	84%	94%
% de l’effectif français pour lequel la démarche GPEC* est déployée	75%	93%	99%
Proportion des effectifs passés en CEDRE	35%	52%	47%
Proportion des effectifs ayant régulièrement un entretien annuel d’évaluation	59%	69%	70%
Nombre d’embauches	1231	1262	1150
Nombre de personnes reçues en «accélérateur de carrière	84	133	90
Proportion des effectifs ayant suivi une formation	60%	69%	70%

*GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

Sous l’effet des opérations de croissance externe réalisées en 2013, les effectifs du Groupe ont augmenté nettement pour atteindre 7 825 salariés à fin décembre, soit une progression de 1 304 salariés sur l’année écoulée. Neuf nouvelles entités, issues des acquisitions de MAG Americas, Forest-Liné et OTO Mills ont ainsi rejoint le périmètre consolidé Groupe. Ces intégrations influent sur la répartition et la structuration des effectifs du Groupe.

Le Groupe renforce ainsi sa présence à l’international: les effectifs en Italie ont augmenté de manière conséquente (+268 salariés, et une progression de 3% à 6% des effectifs du Groupe) et la part nord-américaine dans les effectifs du Groupe progresse de 6 points en 2013 pour atteindre 24%. La part des effectifs France recule à 50% avec toutefois 266 salariés supplémentaires, du fait de l’intégration des effectifs de Forest-Liné et de la progression organique de Fives Nordon qui franchit le seuil des 1 000 collaborateurs.

La progression des effectifs globaux concerne principalement le secteur «Acier/Verre» et le secteur «Automobile et Aéronautique». Ce dernier compte aujourd’hui un tiers des salariés du Groupe. Les effectifs du secteur «Énergie», portés par Fives Nordon et Fives Cryo (Suzhou), progressent également. Les variations d’effectifs n’impactent pas la part des effectifs féminins qui représente toujours 16% des effectifs totaux. La part des effectifs ingénieurs et cadres au sein de la population féminine est revenue à son niveau de fin 2011 de 30% (32% en 2012). En France, cette proportion reste néanmoins stable à 44%. Les catégories techniciens et cadres sont très bien représentées dans le Groupe avec 60% des effectifs. Les ouvriers représentent, quant à eux, près d’un quart des salariés.

Le nombre de recrutements est resté important sur 2013 avec plus de 750 embauches en contrats permanents. Si 36% de l’effectif Groupe a aujourd’hui moins de 5 ans d’ancienneté, l’augmentation continue de la tranche d’ancienneté 5-10 ans témoigne de l’efficacité de nos politiques d’intégration et de notre capacité de rétention des talents. Cette année encore, près de la moitié des salariés a été vue en comités de carrière CEDRE. Fives veille à intégrer chaque année de jeunes diplômés mais aussi des personnes expérimentées pour répondre à l’exigence de ses métiers. La diversité des recrutements réalisés maintient une pyramide des âges équilibrée.

Pour soutenir la croissance du Groupe en développant les compétences de ses collaborateurs, la Direction des Ressources Humaines poursuit ses actions de formation, dont 70% des salariés du Groupe ont pu bénéficier en 2013.

INDICATEURS INNOVATION

	2011	2012	2013
Dépenses R&D en millions d'€	21,2	22,7	28,1
Nature des dépenses en R&D			
Coûts des brevets et marques	7%	6%	7%
Standards et formalisation du savoir-faire	15%	14%	8%
Amélioration continue des produits	41%	41%	32%
Développement de nouveaux produits et procédés	29%	32%	42%
Activités de recherche et innovation radicale	8%	8%	11%
Brevets et marques			
Nombre de brevets déposés en vigueur	1 599	1 447	1 784
Nombre de familles de brevets en vigueur	347	371	504
Nombre de premiers brevets déposés (nouvelles inventions brevetées)	21	18	61
Nombre de premiers brevets déposés liés à la performance énergétique et environnementale des équipements	12	8	16
% de premiers brevets liés à la performance énergétique et environnementale des équipements	57%	44%	26%
Nombre de marques « produits » déposées	97	93	98
Programme éco-conception			
Nombre de produits marqués Engineered Sustainability®		1	2
Nombre de produits en cours d'analyse		7	12
Nombre de filiales engagées dans le programme		7	12
% de filiales engagées dans le programme parmi celles pour lesquelles il est applicable		21%	29%
Nombre de nouvelles personnes formées à l'éco-conception		47	48
Fives Innovation Awards			
Nombre de filiales participant au Grand Prix de l'innovation	15	26	44
% de l'effectif Groupe invité à participer au Grand Prix de l'innovation	19%	40%	62%
Nombre d'idées proposées au Grand Prix de l'innovation		252	443
Nombre de centres de recherche et d'essais			
Nombre de centres de recherche et d'essais (*)	19	20	27
France: 16, Amériques: 6, Europe hors Fr.: 4, Asie 1			

(*) Toutes les filiales qui mènent des essais de R&D sur leurs produits dans un espace dédié pour cela sont dorénavant comptabilisées. Selon l'ancien décompte, le nombre de sites était de 17 en 2012 et de 16 en 2011.

Les très fortes hausses des dépenses de R&D en 2013 (+24% sur un an) et de leur part relative au développement de nouveaux produits et procédés (42% en 2013 pour 32% en 2012) illustrent la volonté du Groupe de se différencier de ses concurrents par des solutions techniques innovantes et performantes.

Ces efforts de R&D sur 2013 ont débouché sur de nombreuses inventions parmi lesquelles 61 ont fait l'objet d'un dépôt de brevet. Ce chiffre constitue un nouveau record pour le Groupe. Il résulte également, en partie, d'un rattrapage après une année 2012 moins active (18 dépôts) et, en partie, des actions menées, à tous niveaux, pour promouvoir le dépôt de brevets. Le débat sur la propriété intellectuelle organisé en novembre 2012, lors du séminaire annuel des Directeurs généraux, auquel a participé le Directeur de l'INPI, et les formations de sensibilisation à la propriété intellectuelle réalisées dans plusieurs filiales du Groupe ont certainement contribué à ce résultat. Avec 8 nouvelles inventions brevetées en 2013, les nouvelles entités ayant rejoint le Groupe en 2013 participent à ce résultat. Elles ont également concouru à l'enrichissement important du portefeuille de brevets du Groupe (+36% sur le nombre de familles de brevets), à hauteur de 76 familles et 161 brevets.

Le déploiement du Grand Prix de l'innovation dans le Groupe s'est accéléré, avec la participation de 44 filiales représentant plus de 60% de l'effectif du Groupe. Il a permis de collecter 443 propositions d'innovations sur l'exercice 2013, chiffre en hausse de 75%.

En 2013, l'innovation relative à la performance énergétique et environnementale des équipements a continué de progresser: 16 nouveaux brevets y sont liés, et un deuxième produit de Fives a obtenu la marque interne Engineered Sustainability® au terme d'un processus d'éco-conception. Le programme Engineered Sustainability®, démarche d'innovation visant à optimiser la performance énergétique et l'impact environnemental des produits de Fives, est particulièrement monté en puissance en 2013. Fives a demandé une vérification externe de cette démarche au cabinet Ernst & Young, ce qui a donné lieu à la délivrance d'une attestation d'assurance au groupe Fives en octobre 2013. Les moyens affectés à l'éco-conception et l'analyse de cycle de vie ont été renforcés, et 48 personnes supplémentaires ont été formées en 2013 aux principes de l'éco-conception. Fin 2013, 12 projets d'éco-conception étaient en cours, impliquant environ un tiers des filiales du Groupe pour lesquelles le programme est applicable.

Toutes les filiales qui mènent des essais de R&D sur leurs produits dans un espace dédié pour cela sont dorénavant comptabilisées dans le nombre de centres de recherche et d'essais. Cet indicateur illustre ainsi davantage les moyens dont dispose le Groupe pour tester et développer ses innovations. Avec ceux des nouvelles entités arrivées en 2013, le Groupe dispose à présent de 27 centres de recherche et d'essais.

PRÉAMBULE AUX DONNÉES PAR SITES ET AUX STATISTIQUES ENVIRONNEMENT / SANTÉ SÉCURITÉ / ÉTHIQUE ET GOUVERNANCE.

Le reporting Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) couvre cette année 81% des effectifs du Groupe à fin 2013: il prend en compte l'ensemble des sites ayant un effectif supérieur à 10 en milieu d'année 2013, ainsi que la totalité des sites ayant une activité industrielle. Les sociétés n'ayant pas eu une activité dans le groupe Fives sur l'année complète 2013 sont exclues de ce reporting. Ainsi, les sociétés acquises au cours de l'année 2013 (MAG Americas et OTO Mills), qui représentent à elles seules 17% des effectifs du Groupe, ne sont pas intégrées au périmètre du reporting RSE. Pour mémoire ces Sociétés sont intégrées dans le reporting financier, RH et Innovation.

INDICATEURS TRANSVERSAUX RSE

	2011	2012	2013	Amériques	France	Europe hors France	Asie et Afrique
Nombre de filiales dans le périmètre de reporting RSE	50	51	53	9	20	14	10
Nombre total de sites	75	79	79	13	37	15	14
Sites industriels	29	30	30	8	14	5	3
Sites de bureaux	23	27	26	4	10	5	7
Sites mixtes, centres d'essais et agences	23	22	23	1	13	5	4
Nombre de filiales ayant entamé leur démarche de coaching RSE	6	25	35	8	18	3	6
% des effectifs représentés par ces filiales (au global et par région)	25%	56%	68%	47%	97%	23%	54%
Nombre de sites certifiés ISO 9001	48	51	49	5	27	11	6
Nombre de sites en cours de certification ISO 9001	2	2	3	2	0	0	1
ETP ⁽¹⁾ Santé sécurité et environnement dans le Groupe	46,6	50,5	65,5	8,8	42,4	9,4	4,8

(1) ETP: équivalent temps plein

Deux nouvelles Sociétés ont été intégrées sur l'année 2013: Solios Chemical, rentrée dans le Groupe au premier trimestre 2012, et Fives Brazil, dont la croissance des effectifs l'a rendue éligible au reporting. En revanche, cet ajout n'est pas visible au niveau du nombre de sites, trois sites de filiales déjà présentes dans le périmètre ayant été fermés en 2013 (en France et en Inde). Le déploiement du coaching RSE reste au cœur du programme de responsabilité sociale du Groupe. Ce programme permet de mobiliser individuellement chaque comité de direction sur les enjeux qui lui sont propres, en fonction de son activité, de son marché et de son pays, et de les intégrer dans son plan d'amélioration continue. C'est la France qui a été essentiellement concernée par ce programme en 2013, où la quasi-totalité des filiales a été couverte. Le temps affecté à la santé sécurité environnement continue de croître significativement, avec une progression de 30% en temps équivalent temps plein. Cette progression est le reflet, d'une part, de l'effort porté sur l'environnement, dans le cadre du programme de certification ISO 14001 du Groupe et, d'autre part, du renforcement du réseau des coordinateurs sécurité.

INDICATEURS ÉTHIQUE

	2011	2012	2013
Nombre de langues de traduction du Code de conduite	12	13	13
% de sociétés où le Code de conduite a été diffusé	90%**	94%**	98%
% des effectifs représentés par ces filiales	89%**	91%**	94%
% des filiales organisant annuellement une présentation du Code de conduite concernant au moins 25% des effectifs	ND	ND	13%

** Données 2011 et 2012 corrigées (anomalies détectées en 2013)

La diffusion du Code de conduite de Fives continue de s'améliorer, l'enjeu résidant en la diffusion régulière de ce code à tous et non seulement aux nouveaux embauchés. Afin de s'en assurer, et de créer un réel dialogue sur à la fois ces valeurs communes et les interdits qui y sont attachés, un programme de formation au Code de conduite est en cours d'élaboration. Les actions de formations sur le Code de conduite qui devaient être lancées en 2013 ont dû être décalées. Cependant, de nombreuses actions de formalisation et de clarification des attentes du Groupe ont eu lieu en 2013 au niveau Corporate. L'élaboration de cas et d'un guide de lecture du Code de conduite permettra de favoriser la discussion autour de ces valeurs, en le renforçant par ailleurs d'une nouvelle Directive Groupe.

INDICATEURS SANTÉ SÉCURITÉ

	2011	2012	2013
Nombre de sites industriels	29	30	30
Nombre de sites certifiés sécurité	16	18	18
Nombre de sites en cours de certification sécurité	3	9	6
% de sites industriels certifiés sécurité	17%	17%	23%
% de filiales avec une politique Santé Sécurité écrite et diffusée	72%	76%	77%
ETP Santé sécurité dans le Groupe	ND	35,2	46,0
Taux de fréquence salariés (Nb d'accidents du travail avec arrêt (>=1j) x 1 000 000 / Nb d'heures travaillées)	7,57	6,62	5,44
Taux de gravité salariés (Nb de jours d'arrêt suite à accident (>=1j) x 1 000 / Nb d'heures travaillées)	0,165	0,135	0,186
Taux de fréquence salariés + intérimaires	ND	7,47	5,96
% des accidents avec arrêt survenus sur site client / sous-traitant*	ND	20%	34%
% des accidents avec arrêt survenus dans les ateliers*	ND	62%	53%
% des accidents avec arrêt survenus dans les bureaux*	ND	7%	5%
% des accidents avec arrêt survenus lors d'un déplacement professionnel*	ND	11%	7%
Nombre de correspondants SSE Groupe	45	47	48
Nombre d'auditeurs SSE Groupe	10	11	15
Nombre d'audits SSE Groupe réalisés	17	25	22
% de sociétés auditées (cumul)	49%	67%	75%

* Données salariés en 2012/Données salariés + intérimaires en 2013

L'amélioration des performances sécurité du Groupe en 2013 se poursuit avec un taux de fréquence (salariés) à 5,44, contre 6,62 en 2012. Cependant, cette amélioration est très disparate entre les trimestres: les deux premiers ont été très bons, les deux derniers trimestres étant au niveau des trimestres les moins performants de l'année 2012.

Ce constat avait été pressenti dès la fin de 2012, et un plan d'actions volontariste sur la sécurité a été lancé dès le début de l'année 2013. Ce plan d'actions consiste principalement en: -La définition de l'ambition du groupe Fives en matière de sécurité, -L'engagement sécurité et le développement du leadership sécurité de l'ensemble des managers, -L'amélioration de l'analyse, la communication et la prise en compte du retour d'expérience des accidents et incidents, dans chaque société et au sein du Groupe.

L'ambition de Fives est, d'une part, de faire évoluer le Groupe vers une forte culture sécurité partagée par tous, et d'autre part, d'atteindre un taux de fréquence de 4, pour les salariés et les intérimaires, pour l'année 2016. Les actions lancées en 2013 ont concerné le Comité exécutif et l'ensemble des directeurs généraux du Groupe, au travers de cinq séminaires dédiés d'une journée. Ces séminaires vont donner lieu à des engagements de l'ensemble des dirigeants du Groupe sur 2014, qui feront l'objet d'un suivi par la Direction RSE du Groupe.

À compter de 2013, notre périmètre de suivi concerne donc systématiquement les salariés et les intérimaires. Concernant la localisation des accidents, les statistiques 2012 sont uniquement sur un périmètre salariés. Cependant, l'ajout des intérimaires ne change pas la tendance, qui voit un accroissement relatif des accidents survenus sur sites clients.

Indicateurs extra financiers

En parallèle, pour la première fois depuis 2009, le taux de gravité du Groupe remonte sensiblement du fait de quelques accidents graves subis par des salariés de Fives. L'urgence de 2014 sera donc de contrecarrer cette tendance, qui annonce souvent une remontée du taux de fréquence. La dynamique de certification sécurité continue en 2013 (MASE pour Fives Nordon à Nancy, et OHSAS 18001 pour Cinetic Giustina en Italie). Le nombre de sites industriels certifiés reste identique par rapport à 2012 car 2 sites certifiés en 2013 sont sortis du reporting (un site de Cinetic Service est sorti du périmètre, ainsi qu'un site de Fives Nordon). La certification sécurité n'est cependant pas un programme Groupe et reste une démarche volontaire des filiales de Fives.

Le réseau des coordinateurs SSE continue de se développer (création de postes et développement de compétences), ainsi que le panel d'auditeurs Groupe qui s'est étoffé en 2013.

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

	2011	2012	2013	Amériques	France	Europe hors France	Asie et Afrique
Nombre de sites certifiés ISO 14001	15	18	21	5	8	3	5
Nombre de sites industriels	29	30	30	8	14	5	3
Périmètre de l'objectif de certification ISO 14001 pour fin 2014 (en nombre de sites industriels)	/	27	27	8	12	5	2
Nombre de sites industriels certifiés ISO 14001	12	14	16	5	7	3	1
% d'avancement sur les objectifs de certification ISO 14001 de 2014, au global et par région	/	52%	59%	63%	58%	60%	50%
% de sites avec une politique Environnement écrite et diffusée	48%	59%	62%	54%	65%	60%	64%
ETP Environnement dans le Groupe	ND	15,3	19,5	2,7	10,77	4,2	1,8
Consommation d'électricité en GWh	44,6	48,6	48,7	13,3	23,3	6,9	5,2
Consommation de gaz naturel et de fioul en GWh	60,2	57,2	56,8	21,9	26,8	7,6	0,5
Consommation totale d'énergie en GWh	104,7	105,9	105,5	35,1	50,1	14,5	5,8
Consommation d'électricité en k€	3820	4430	4604	997	2 144	840	622
Consommation de gaz naturel et de fioul en k€	1954	2 141	2018	363	1 255	361	39
Consommation totale d'énergie en k€	5774	6571	6622	1 361	3399	1201	661
Consommation d'eau (sites industriels) en m³	96 477	87 644	84 739	23 421	33 344	7 477	20 497
Consommation d'eau (sites industriels) en k€	160	175	190	73	90	19	8

Sous l'impulsion des objectifs de certification ISO 14001 qui ont été fixés pour les sites industriels, le nombre de sites certifiés dans le Groupe continue de progresser: 3 nouveaux sites industriels ont obtenu la certification ISO 14001 en 2013. Un site a, par ailleurs, suspendu sa certification pour mettre en place un système intégré qualité et environnement et devrait être à nouveau certifié courant 2014. À fin 2013, l'avancement du projet de certification ISO 14001 est de près de 60%. De même, le nombre d'Équivalents Temps Plein travaillant sur l'environnement est en forte progression (27% de plus qu'en 2012), ainsi que le nombre de sites disposant d'une politique environnementale écrite et communiquée.

La consommation d'énergie du Groupe reste stable par rapport à 2012: la consommation d'électricité augmente légèrement, mais est compensée par une baisse quasi équivalente de la consommation d'énergie fossile. Cette tendance est donnée par les 10 sites les plus significatifs du Groupe, qui représentent près de 75% de la consommation d'énergie du Groupe.

Le gaz naturel reste la principale énergie utilisée par le Groupe, et constitue 52% de la consommation du Groupe. La moitié des sites chauffés dans le Groupe sont chauffés au gaz naturel, et près de la moitié des sites industriels utilisent du gaz naturel pour leur processus de production ou pour réaliser des tests.

Le différentiel de coût entre l'électricité et le gaz continue de se creuser, sous l'effet des fortes disparités régionales du prix de l'énergie. Comme en 2012, la consommation d'eau s'explique essentiellement par la résolution ou l'apparition de fuites. La consommation d'eau a baissé en 2013 en raison de la maîtrise de fuites dans deux ateliers du Groupe, en France et en Chine. Il faut cependant noter que cette baisse a été amoindrie du fait de la présence d'une fuite d'eau sur un troisième site, en France, en 2013. Les prix de l'eau ont globalement augmenté par rapport à l'année dernière. La progression reste toutefois moins importante que celle connue en 2012.

Enfin, il faut noter que si la moitié des sites industriels utilise de l'eau dans leurs processus, cette eau est essentiellement utilisée pour des activités relativement peu consommatrices (refroidissement, essais hydrauliques, nettoyage de pièces, tests hydrauliques...).

JE SUIS PERSONNELLEMENT CONVAINCU QUE SEULS LES EFFORTS CONJOINTS DES GRANDS ACTEURS INTERNATIONAUX FONT AVANCER AU NIVEAU MONDIAL UNE PRATIQUE DES AFFAIRES RESPONSABLE ET ÉQUILBRÉE. LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES EST UN MOYEN EFFICACE DE PROGRESSER COLLECTIVEMENT DANS CETTE DIRECTION. JE SOUTIENS PLEINEMENT CETTE INITIATIVE, QUI NOUS APPORTE LOCALEMENT ET INTERNATIONALEMENT OUTILS ET PARTAGE DE BONNES PRATIQUES.

Frédéric Sanchez, Président du Directoire

Avancement du déploiement du programme de responsabilité sociale du Groupe

Depuis 2012, un point d'avancement complet est fait sur les programmes relevant de la responsabilité sociale du groupe Fives. Cette année, l'avancement intègre des indicateurs clés, pour lesquels l'évolution entre 2012 et 2013 est signalée.

- Deux nouveaux programmes sont identifiés, qui étaient déjà présents depuis plusieurs années mais non signalés comme tels:
- les actions visant à maintenir les savoir-faire dans le Groupe, dans le cadre de la gestion des compétences et des carrières ;
 - la mesure régulière de la satisfaction des salariés.

Le tableau ci-contre détaille l'avancement global du programme de responsabilité sociale du Groupe et permet également de faire le lien avec l'engagement de Fives à respecter et promouvoir les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Ces 10 principes ont été, dans leur ensemble, intégrés à la politique de responsabilité sociale du Groupe et plusieurs programmes contribuent directement à l'avancement de Fives sur les engagements du Pacte Mondial.

La correspondance avec les 10 principes du Pacte Mondial est signalée par «GC1» («Global Compact 1») pour le programme répondant au principe 1 du Pacte Mondial et ainsi de suite selon la correspondance suivante:

Droits de l'homme

GC 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

GC 2. À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Droit du travail

GC 3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

GC 4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

GC 5. L'abolition effective du travail des enfants ; et

GC 6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

GC 7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

GC 8. À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et

GC 9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

GC 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.

Engagement	Domaine	Programme	Description du programme	Réalisations à fin 2012	Réalisations à fin 2013	Niveau de maturité à fin 2013
Minimiser l'empreinte environnementale chez Fives et ses clients	Éco-design & sécurité machines GC 8 GC 9	Engineered Sustainability®	Programme interne d'éco-conception qui respecte (et va au-delà) la norme ISO 14062. Il s'agit d'un processus d'innovation qui peut aboutir à l'octroi d'une marque distinguant les produits «best-in-class» en termes de performance environnementale.	- Un produit marqué: «Centrispray chamber washer» par Fives Cinetic. - 7 produits en cours d'analyse. - 21% des filiales cibles engagées dans le programme.	- Un autre produit marqué: «Stein Digit@l Furnace® AT 2.0» par Fives Stein, soit en tout deux produits marqués. - 12 produits en cours d'analyse. - 29% des filiales cibles engagées dans le programme. - Attestation d'assurance délivrée par Ernst & Young.	<div></div>
	Management environnemental GC 7 GC 8	ISO 14001 programme de certification environnemental	Programme de certification environnemental obligatoire pour tous les sites industriels du Groupe d'ici la fin 2014 (pour les sites présents dans le Groupe à fin 2011).	- 14 sites industriels certifiés selon la norme ISO 14001. - 52% des sites concernés par l'objectif 2014 sont certifiés.	- 16 sites industriels certifiés selon la norme ISO 14001. - 59% des sites concernés par l'objectif 2014 sont certifiés.	<div></div>
Promouvoir un comportement loyal sur les marchés	Éthique & prévention de la corruption GC 10	Formation au Code de conduite	Élaboration d'un guide de lecture du Code de conduite et de cas pratiques destinés à la formation de tous les managers du Groupe, pour permettre une discussion annuelle autour du code au sein de chaque équipe.	Diffusion du Code de conduite à 91% des salariés.	Diffusion du Code de conduite à 94% des salariés. 13% des filiales organisent annuellement une présentation du code concernant au moins 25% des effectifs.	<div></div>
	Partenariats durables/ Intégration de critères sociaux et environnementaux dans les achats GC 1 – GC 2 – GC 3 GC 4 – GC 5	Achats responsables	Décliner dans nos relations sous-traitants et fournisseurs nos objectifs de responsabilité sociale.	- Clause générique sécurité et environnement intégrée dans les CGA Groupe et dans les outils mis à la disposition des filiales (questionnaire de qualification, grille d'audit). - Suivi de la prise en compte de ces sujets par grande famille d'achat.	En complément des dispositifs déjà en place: - Élaboration d'une clause RSE complète (y compris droits humains et prévention de la corruption) pour les États-Unis.	<div></div>
	Partenariats durables/ Promotion de la responsabilité sociale vis-à-vis de nos clients GC 9	Création de valeur pour nos clients au travers des bénéfices environnementaux de nos produits et de notre performance sociale	Savoir intégrer dans l'approche commerciale les performances RSE de Fives et de chaque filiale.	- Diffusion auprès de la communauté commerciale des résultats 2011 de la démarche RSE du Groupe. - Développement de la marque Engineered Sustainability®. - Deux rendez-vous avec des directions RSE de client (secteur aluminium et logistique). - Notation Ecovadis : niveau committed (Silver), 57/100.	- Diffusion auprès de la communauté commerciale des résultats 2012 de la démarche RSE du Groupe. - Développement de la marque Engineered Sustainability®. - Un rendez-vous avec la direction RSE d'un client (secteur industrie). - Notation Ecovadis: Confirmed (Gold), 63/100.	<div></div>



Engagement	Domaine	Programme	Description du programme	Réalisations à fin 2012	Réalisations à fin 2013	Niveau de maturité à fin 2013
Fournir un environnement de travail sûr et motivant	Management de la santé sécurité	Feuille de route sécurité pour 2016	Faire évoluer le Groupe vers une culture de la sécurité partagée par tous. En 3 ans, diviser par 2 le taux de fréquence pour les salariés et personnel intérimaire, sachant que l'objectif de zéro accident grave reste l'objectif ultime. Notre ambition est d'atteindre en 2016, un taux de fréquence de 4 au plus, pour les employés et le personnel intérimaire.	- Taux de fréquence salariés et personnel intérimaire = 7,47 - 2 décès parmi nos sous-traitants. - 65% des sociétés ont atteint leur objectif sécurité.	- Taux de fréquence salariés et personnel intérimaire = 5,96 - 63% des sociétés ont atteint leur objectif sécurité. - 92% des top managers du Groupe (Membres du Directoire de Fives, Comité exécutif, Directeurs Généraux et Directeurs de sites) ont participé à une session d'une journée de sensibilisation au leadership sécurité.	<div></div>
	Diversité GC 6	Promotion de la diversité et sensibilisation à la non discrimination	Égalité des genres: suivi du % de femmes recrutés, de l'accès à la formation et à la promotion ; sensibilisation sur les pratiques discriminatoires. Emploi des seniors: suivi de l'accord sur les seniors signé en France. Toutefois, le taux d'emploi au dessus de 50 ans est élevé, et le challenge de Fives dans beaucoup de ses filiales est le transfert de savoir-faire. Emploi de personnes handicapés: campagne de sensibilisation depuis 2012 et partage des bonnes pratiques.	Égalité des genres: 16% de femmes parmi les salariés 32% des femmes sont ingénieurs ou managers. Seniors: 34% des salariés ont 50 ans ou plus. Presque 40% des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté (15% plus de 25 ans). Campagne de sensibilisation au handicap: 3 diffusions dans chaque société du Groupe, au niveau mondial, en 6 langues (Français, Anglais, Chinois, Espagnol, Italien et Japonais).	Égalité des genres: 16% de femmes parmi les salariés 30% des femmes sont ingénieurs ou managers. Seniors: 37% des salariés ont 50 ans ou plus. 43% des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté (18% plus de 25 ans). Campagne de sensibilisation au handicap: les outils de communication sont toujours en place dans les filiales. De nombreuses initiatives ont été lancées localement en 2013, qui seront compilées dans une brochure en 2014.	<div></div>
	Conformité de la protection sociale aux standards internationaux	Harmonisation du régime de protection sociale	Harmoniser et « challenger » le régime de protection sociale dans les principaux domaines où le Groupe est implanté.	Harmonisé en France.	Harmonisé en Chine. Projet lancé aux États-Unis.	<div></div>
	Gestion des compétences et des carrières	Processus de gestion de carrière CEDRE	Réunion annuelle de management de carrière dans chaque filiale, en présence de l'équipe de management et d'un représentant des Ressources Humaines, pour: - déterminer quelles mesures doivent être mises en place pour améliorer la performance des employés, - valider les plans de carrière individuel.	52% des salariés sont examinés dans un comité de gestion de carrière CEDRE.	47% des salariés sont examinés dans un comité de gestion de carrière CEDRE.	<div></div>
	Gestion des compétences et des carrières	Développement des compétences et de l'employabilité (GPEC)	Développer la gestion prévisionnelle de l'emploi grâce à un programme en 5 étapes: - définir la stratégie société, - établir les objectifs d'affaires et les objectifs pour les opérations, - identifier les compétences requises pour atteindre ces objectifs, - qualifier les positions existantes dans la société en lien avec les compétences requises, - analyser les écarts et construire les plans d'actions.	84% des filiales françaises ont lancé un programme GPEC. Il couvre 93% des employés français.	94% des filiales françaises ont lancé un programme GPEC. Il couvre 99% des salariés français.	<div></div>
	Gestion des compétences et des carrières	Maintien des savoir-faire au sein du Groupe	Processus de mutualisation des compétences existant depuis 2009 en France. Organisation de réunions de mutualisation 2 à 3 fois par an, visant à faire le point sur les charges/sous charges et décider de mise à disposition du personnel, allant de quelques semaines à plusieurs mois.	Une cinquantaine de mutualisation ont eu lieu en France.	84 mutualisations en France. Les initiatives se multiplient au sein du Groupe, en fonction des charges/sous-charges propres aux cycles des différents marchés dans lesquels le Groupe est présent.	<div></div>
	Mesure de la satisfaction des salariés	Enquête mondiale de satisfaction des salariés	Conduite d'une étude de satisfaction pour tous les salariés du Groupe tous les 3 ans, avec pour objectif de mesurer le niveau de satisfaction, de mesurer les dysfonctionnements éventuels des organisations et qui donne lieu à la mise en place de plans d'actions par des groupes de salariés.	100% des filiales ont contribué à l'enquête de septembre 2012. Taux de réponse de 72%. 76% des répondants sont satisfaits ou très satisfaits de travailler au sein de leur entreprise. 72% la recommanderaient à un proche.	90% des filiales françaises ont finalisé le plan d'actions faisant suite à l'enquête de satisfaction, et sont en train de le mettre en œuvre.	<div></div>
Intégrer les priorités de RSE dans l'organisation de toutes les entités Fives	Diffusion des bonnes pratiques et des directives Groupe GC1 à GC10	Manuel des Directives et Recommandations	Recueil des Directives et Recommandations couvrant tous les métiers du Groupe, assorties des règles de contrôle interne.	Diffusion à tous les comités Direction. Tous les ans, les directeurs généraux réalisent un rapport sur l'intégration du Manuel des Directives à leur organisation. 100% des filiales ont réalisé ce rapport.	Diffusion à tous les comités Direction des sociétés acquises jusqu'en 2012. Diffusion en cours sur les sociétés acquises en 2013. 100% des filiales, hors acquisition 2013, ont réalisé le rapport du Directeur Général sur le Manuel des Directives.	<div></div>
	Intégration de la RSE dans l'organisation des sociétés du Groupe GC1 à GC10	Coaching RSE	Réunion de travail d'une journée avec chaque comité de Direction de filiale, pour identifier les enjeux RSE clés et les zones prioritaires d'amélioration. Suivi annuel du plan d'actions.	25 sociétés sont engagées dans ce programme, représentant 56% des effectifs.	35 sociétés sont engagées dans ce programme, représentant 68% des effectifs.	<div></div>

Sujet non identifié Émergent En construction Cadré, déploiement en cours Complètement déployé et satisfaisant