



Ambitions

« Développement Durable »

Exercice 2014



Sommaire

1 – Présentation de l'entreprise

- Nos racines
- Notre stratégie
- Nos marchés
- Notre organisation
- Les parties prenantes de l'entreprise

2 - Ambitions « développement durable »

- Nos valeurs
- Gouvernance
- Politique et objectifs

3 - Reporting

- Faits marquants de l'année 2014
- La sécurité et la santé de nos collaborateurs
- Le développement durable et les nouvelles économies
- Le développement des talents du groupe
- L'empreinte carbone de nos activités et la maîtrise de notre consommation d'énergie
- La préservation de l'environnement par l'écoconception
- Les achats écoresponsables

4 - Amélioration continue

- Avancées 2014
- Audits 2014 et insatisfactions des parties prenantes – plan correctif
- Analyse de risques et attentes des parties prenantes – plan préventif
- Evaluation ECOVADIS 2013
- Plan de progrès 2015

5 - Lexique

- Abréviations

6 - Annexe

- Rapport d'évaluation ECOVADIS – janvier 2013

VIVE LE DEVELOPPEMENT DURABLE !



près avoir vécu à crédit pendant des décennies, tous les pays occidentaux sont brutalement rappelés à l'ordre et se voient imposer des économies drastiques... Au même moment, des populations partout sur la planète sont impactées par les premières conséquences du réchauffement climatique : tempêtes, ouragans, fonte de la calotte glaciaire...

Nous avons atteint la limite des ressources naturelles et économiques de la planète. Nous sommes dans une voie sans issue et une prise de conscience est impérative : les doctrines et modèles économiques du 20^e siècle ne fonctionnent plus !

Cette prise de conscience, aussi violente soit-elle, est une bonne nouvelle. Elle nous oblige à revenir à l'essentiel, elle nous renvoie à nos valeurs, au sens que nous voulons réellement donner à notre vie. Par la force des choses, le 21^e siècle sera l'ère d'un nouveau modèle économique qui reste à inventer, le modèle de la raison : celui du développement durable !

A l'intersection de l'économique, du social et de l'écologique, du viable, du vivable et de l'équitable, le développement durable nous force à « penser global et à agir local ».

“ Ce n'est pas une question
de philosophie ou de politique,
mais une question de survie ! ”

Les progrès réalisés ces dernières années par METALIS dans le management environnemental, de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que dans la définition et mise en application de nos valeurs vont dans ce sens. Nous sommes prêts aujourd'hui à aller plus loin, prêts à nous engager totalement dans l'aventure du développement durable, en recherchant localement avec l'ensemble des acteurs un équilibre cohérent à long terme.

Pierre PETITJEAN
METALIS Group managing director

METALIS

GROUP

ISO 26000
RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE



1 - Présentation de l'entreprise

Nos racines

Le groupe METALIS est issu de la société FALCONNET, fondée en 1929 par M. Henri FALCONNET à Pont-de-Roide (25), dont la spécialité depuis l'origine est la réalisation de ressorts plats.

En 1961, la 2^{ème} génération de dirigeants innove en intégrant un nouveau type de machines automatiques : les machines à coulisseaux multiples de son inventeur Otto BIHLER. L'image de FALCONNET est dès lors associée à la qualité de ses fabrications et au sérieux de son équipe.

En 1998, comprenant que ses clients vont réduire leurs panels fournisseurs, la 3^{ème} génération développe une nouvelle technologie, le découpage de précision, en acquérant la société SIOR située à 70 km, près de Besançon. En 2001, les sociétés SIOR et FALCONNET fusionnent et deviennent le groupe METALIS.

En 2002, devant les enjeux de la mondialisation et l'insistance de nos clients pour les accompagner en Europe de l'Est, les successeurs font le choix de céder METALIS au groupe international AALBERTS Industries.

Ces 12 dernières années, notre petit groupe franc-comtois a triplé de taille et s'est développé par croissance organique et croissance externe.

Ainsi en 2003, une nouvelle filiale a été créée en Pologne : METALIS Polska.

La même année, METALIS acquiert le groupe SUD DECOUPAGE et ses 3 entités situées à Antibes (06), Mazamet (81) et St Quentin-Fallavier (38).

En 2007, la société GARNIER, spécialisée en emboutissage et basée à Montbrison (42) rejoint le groupe.

En 2008, c'est au tour du groupe COTTERLAZ avec ses 3 entités à Marnaz (74), en Slovaquie et Chine.

En 2011, METALIS India est créée à Pune. Enfin, en 2014, Metalis Germany GmbH est créée afin de supporter commercialement et techniquement nos clients locaux.

Le groupe METALIS et ses 800 collaborateurs réalisent environ 100 M€ de chiffre d'affaires et sont actifs sur 8 sites de production, en Europe et en Asie.

Notre stratégie

Depuis près de 15 ans, notre stratégie de développement est basée sur 4 points :

- l'excellence opérationnelle : qualité de nos produits et de notre service,
- la performance économique par l'innovation,
- la présence internationale : produire à proximité de nos clients,
- la solution « one-stop shop » : offrir à nos clients toutes les technologies du découpage des métaux.

Cette stratégie s'appuie sur des valeurs internes fortes : la passion, le respect et l'entrepreneuriat.

Elle est accompagnée par deux axes stratégiques internes :

- l'amélioration continue des compétences, de la performance et de l'enthousiasme de l'équipe,
- le respect et l'amélioration de la santé, la sécurité des salariés et la protection de l'environnement.

Nos marchés

Les marchés sur lesquels METALIS est actif sont principalement l'automobile (40%), le bâtiment (20%), l'équipement industriel (16%), la communication (7%), l'énergie (5%), la défense (3%)...

Notre organisation

Chacun des 8 sites de production du groupe est organisé comme une véritable PME, dans laquelle l'équipe dirigeante locale possède l'ensemble des leviers lui permettant de rester performante et agile face aux demandes du marché.

Profiter de la synergie d'un groupe et se développer dans le respect de nos valeurs malgré la forte mixité culturelle qui compose les différentes équipes nous a imposé très tôt de mettre en œuvre des standards d'organisation communs :

- ISO 9001 dès les années 90,
- ISO/TS 16949 début des années 2000,
- charte des valeurs METALIS en 2005,
- référentiel des pratiques METALIS en 2006,
- signataire du Pacte Mondial des Nations Unies en 2006,
- ISO 14001 et OHSAS 18001 dès 2010.

Afin d'unifier notre démarche en englobant ces différents référentiels, le comité de direction de METALIS a décidé fin 2012 de conformer nos comportements à la norme ISO 26000 et ainsi se lancer dans l'aventure du développement durable...

Concernant l'organisation « développement durable », la démarche est pilotée par le président du groupe. Une directrice RSE est nommée au niveau des services corporate afin de déployer les politiques et pratiques sur les sites et veiller au partage des meilleures pratiques de chaque site.

Un responsable Hygiène / Sécurité / Environnement est également nommé sur chaque site.

Les parties prenantes de l'entreprise

Les parties prenantes de METALIS sont les acteurs économiques habituels pour une société de sous-traitance industrielle, pour lesquels METALIS s'engage à satisfaire leurs besoins et attentes :

- Au nombre de 630, il s'agit de sociétés industrielles de tailles très diverses, allant de la PME de 10 personnes aux groupes internationaux de plus de 100 000 pers. Nos clients sont situés dans 41 pays différents.

Nos clients

- Toutes les informations sont disponibles sur le site <http://www.aalberts.nl>

**Nos actionnaires,
AALBERTS
Industries**

- 800 personnes de 19 nationalités et parlant 20 langues différentes travaillent sur les 8 sites de METALIS.

**Nos collaborateurs
et leurs
représentants**

- Au nombre de 440 (hors fournisseurs d'achats généraux), situés dans 13 pays différents. Ils sont au nombre de 1130 si l'on prend en compte les fournisseurs d'achats généraux.

**Nos
fournisseurs**

- L'ensemble des organismes, administrations, mairies, voisins, les sociétés d'assurance...

**Les collectivités
publiques et
locales**

2 – Ambitions « développement durable »

Nos valeurs

Passion, entrepreneuriat, satisfaction de nos clients, productivité, sécurité des personnes, respect des collaborateurs, propreté des sites, respect de l'environnement, convivialité, exemplarité et honnêteté sont les 10 valeurs du groupe.

Ces valeurs sont déclinées dans une charte dont la 1^{re} version date de 2005. Elle définit les pratiques et conduites que chaque collaborateur du groupe doit respecter. Elle est affichée sur chaque site, traduite dans la langue du pays et traite des sujets suivants :

- l'attitude vis-à-vis de nos clients,
- le respect des lois, des droits humains et des droits fondamentaux (travail des enfants, des personnes handicapées et à mobilité réduite, discrimination, harcèlement moral et sexuel, santé et sécurité au travail),
- la protection de l'environnement,
- les ressources humaines (liberté d'association, dialogue social, développement des potentiels humains, politique salariale, reclassement)
- le choix des marchés,
- le professionnalisme et la probité (utilisation des actifs de la société à des fins personnelles, financement de la vie politique, régularité des comptes et registres, cadeaux aux clients ou de fournisseurs, relations avec les concurrents, sélection des fournisseurs, achat aux fournisseurs à des fins personnelles, confidentialité des données personnelles et des données du groupe, loyauté, conflit d'intérêt, embauche de parents, consommation d'alcool, drogues et tabac, respect du code de la route)
- l'attitude des managers (respect des collaborateurs, de la hiérarchie, port des EPI, sécurité au travail et salubrité des locaux, organisation de réunion, durée du travail, changement d'horaire de travail, modification des périodes de congés, renoncement à des avantages offerts, recours au travail précaire, stages étudiants et scolaires...).

L'encadrement, les commerciaux et acheteurs reçoivent une formation spécifique à cette charte (conduite des affaires...) et s'engagent à la respecter (signature) à leur prise de poste. Ils certifient également qu'ils se conforment aux exigences de cette charte lors des entretiens individuels annuels.

Gouvernance

Au-delà de nos valeurs et de cette charte, les principes de gouvernance de l'entreprise sont :

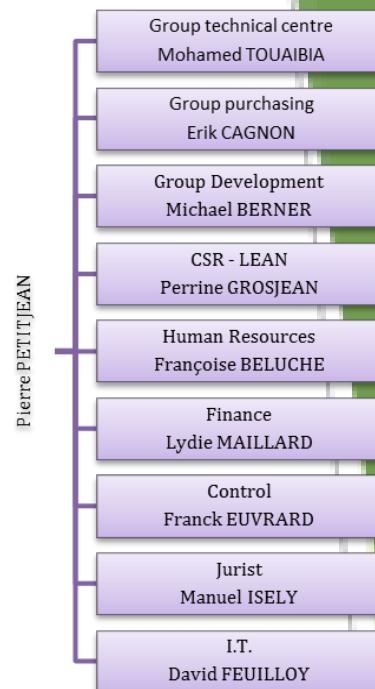
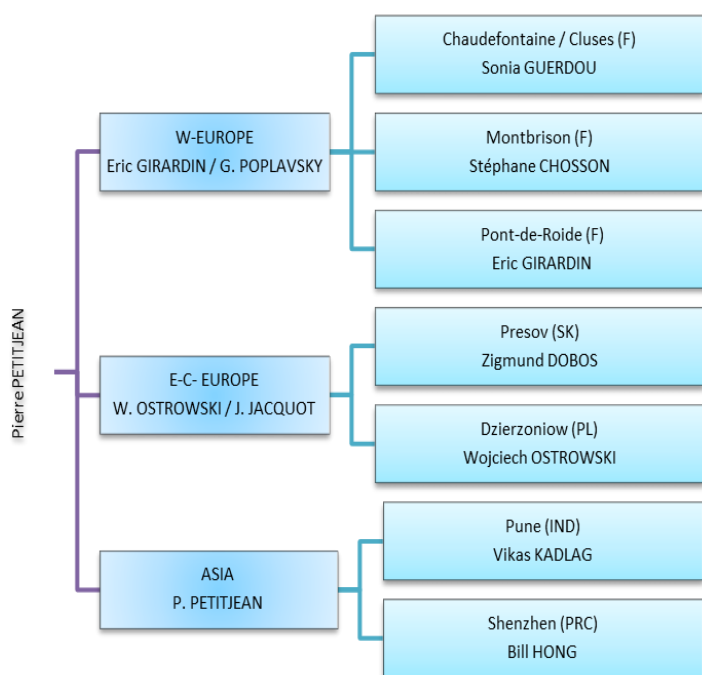
- la redevabilité et la transparence sur les impacts négatifs de notre organisation,
- la vigilance pour identifier et traiter tout risque au plus tôt.

Au centre de notre démarche de développement durable, la coopération avec l'ensemble des parties prenantes est menée par le comité de direction du groupe : écoute, dialogue, hiérarchisation des attentes, mise en œuvre des plans d'actions.

La démarche de développement durable est intégrée à notre système de management et se décline sur l'ensemble de nos 9 processus.

Le comité de direction du groupe est composé de 10 directeurs généraux pilotant les sites :

...et de 9 directeurs « corporate » :



Le dialogue avec les parties prenantes est assuré par l'équipe de direction notamment :

- avec nos clients, par une enquête lancée régulièrement au niveau Corporate. Cette enquête traite de l'ensemble des attentes de nos clients, et notamment en termes de « développement durable »,
- avec nos collaborateurs, par une enquête de motivation, lancée également par l'équipe corporate,
- avec nos fournisseurs et les collectivités publiques et locales, grâce à une étroite proximité des dirigeants locaux.

Une veille juridique et réglementaire est réalisée en France par le directeur juridique et est sous-traitée à des consultants externes pour les autres pays. Ces veilles intègrent les aspects « fiscaux », « droit du travail », « sécurité », « environnement », etc.

L'ensemble de ces données d'entrées sont prises en compte, analysées et hiérarchisées dans la revue de direction des entités locales et du groupe. Des plans de progrès sont proposés par les pilotes de processus et les équipes d'encadrement de chaque site, puis validés par la direction générale du groupe.

Différents systèmes d'écoute sont mis en place afin de prendre en compte des demandes particulières ou plaintes des parties prenantes, notamment :

- sur chaque mail envoyé par les collaborateurs de l'équipe, un lien internet pour nos clients et fournisseurs, leur permettant de formuler une insatisfaction ou suggestion,
- des formulaires papier ou internet pour le personnel de l'entreprise.

Ces plaintes ou propositions d'amélioration sont directement transmises, anonymement ou non, à la direction générale du groupe.

Pour le personnel, un système de recueil et de traitement des écarts et pistes de progrès est mis en œuvre en zone MPS (Metalis Production System).

Le respect des principes et des valeurs du groupe est vérifié chaque année par les pilotes de chaque processus par les audits RFA - References Framework Audit (Audit Cadre de Référence).

Politique et objectifs

Prenant en compte la nature de nos activités et les enjeux économiques et sociétaux, nous avons défini 6 axes majeurs de progrès à moyen terme :



Adopter un comportement responsable

6 axes majeurs de progrès :



La responsabilité sociétale (RSE) appelle un changement comportemental avant tout changement technique. Elle exige une attitude intègre (honnêteté et équité), pour servir au mieux l'intérêt de nos parties prenantes (salariés, clients, fournisseurs, sous-traitants, collectivités...), veiller à la protection des données personnelles, à la confidentialité des informations, au respect des règles pour une concurrence dynamique et loyale, éviter les conflits d'intérêts, prévenir la corruption...



par Perrine Grosjean
Directrice RSE Group

Concrètement, en tant que membre de l'équipe METALIS, au moment où j'élabore mon projet ou effectue une action, j'intègre dans le même temps les éventuels impacts, positifs ou négatifs, sur chacune des trois composantes du développement durable :

- l'environnement, • l'économique, • le social-sociétal.

Si nécessaire, je modifie mon projet ou mon action, de façon à profiter au mieux des impacts positifs ou, le cas échéant, réduire les impacts négatifs.

La RSE s'intégrant dans le **quotidien**, nous avons défini pour chacun de nos processus des indicateurs nous permettant de suivre les **avancées et résultats** dans ce domaine, tels que le suivi de paiement de nos fournisseurs, la part de partenaires engagés dans cette même démarche, les économies d'énergie réalisées comparées aux investissements réalisés, les projets développés dans les marchés écologiques, le taux d'accès du personnel à la formation, le pourcentage des collaborateurs bénéficiant d'un package social minimum, les actions d'amélioration des conditions de travail...

La RSE est donc une réelle démarche de création de valeur, en étant à la fois :

- facteur de prévention et de maîtrise des risques,
- facteur de réduction des coûts, de productivité,
- facteur d'innovation,
- facteur de motivation,
- facteur de communication,
- et ainsi un facteur de pérennité !

3 – Reporting 2014

Faits marquants de l'année 2014

Janvier	<p>Lancement du programme Lean global « M-Motion » (cf. programme 2014 en page suivante)</p> <p>Mise en service d'un nouveau site de production pour METALIS Slovakia suite au déménagement vers un espace plus moderne, plus spacieux et une meilleure implantation.</p> <p>Rénovation et réimplantation des ateliers petites séries et aéronautique (Pont-de-Roide), visant l'amélioration des conditions de travail.</p>
Février	<p>Mise en service des 2000 m² supplémentaires d'extension du site de Metalis Polska – segmentation du parc machines par technologie</p>
Mars	<p>Lancement de la 1^{ère} session de formation « Managers d'exception » (9 participants) – Formation de 9 jours sur 4 mois</p>
Avril	<p>Comité de pilotage M-Motion – validation du planning de déploiement des différents outils de pilotage</p>
Mai	<p>Conception du nouveau système de production « MPS – Metalis Production System » pour traiter les irritants de production au plus près du terrain et améliorer la performance des process et produits</p>
Juin	<p>Décision de centraliser la partie « Développement métalloplastique » du groupe sur Chaudfontaine – En conséquence, restructuration du site de Cluses (réduction des effectifs de 9 personnes)</p>
Juillet	<p>Nouvelle organisation du Centre Technique Group : centralisation des industrialisations des sites européens</p>
Août	<p>Réception du permis de construire du nouveau bâtiment sur le site de Chaudfontaine, pour accueillir l'équipe du Centre Technique Group dans une surface doublée par rapport aux locaux actuels</p>
Septembre	<p>Finalisation du programme de développement des talents « Génération 2020 » d'une durée de 3 ans, élaboré pour 16 personnes en provenance de 6 sites METALIS, incluant une formation continue diplômante et reconnue en tant que MBA</p>
Octobre	<p>Mise en place des outils M-MOTION de management « TOP/DOWN » (outil « R3M ») et management « BOTTOM/UP » (outil MPS)</p>

Novembre	Refonte du système de Management intégrant M-Motion (politique, manuel de management, procédures...)
Décembre	<p>Lancement de la 2^{ème} session de formation « Managers d'exception » (13 participants) – Formation de 9 jours</p> <p>METALIS Group reçoit le prix Qualité de la Responsabilité Sociétale du MFQ Franche-Comté (Mouvement Français pour la Qualité)</p>

M-motion : une rupture organisationnelle stratégique

Ce programme majeur de développement de notre performance vis-à-vis des attentes des parties prenantes, a été officiellement lancé début 2014 et présenté aux équipes dans notre journal interne EVOLUTION par ces termes :



M-motion : tous en mouvement !

En ce début d'année, nous sommes heureux de vous annoncer la naissance du projet « **M-motion** ».

M-motion se prononce « émotion » pour rappeler le caractère très humain de la démarche et signifie en anglais « mouvement METALIS ».

Ce n'est pas simplement un projet en plus chez METALIS, mais un programme global et fédérateur de développement de la performance.

M-motion va accompagner chacun d'entre nous, de l'opérateur à la direction, dans des améliorations terrain mais aussi dans l'amélioration de notre image vis-à-vis de nos clients.

C'est ensemble que nous allons construire ce projet pour que Metalis conserve sa place de leader dans notre métier.

LES 3 OBJECTIFS **M-motion** :

- Faciliter notre travail quotidien.
- Faire bon du premier coup.
- Répondre aux exigences de flexibilité et de réactivité de nos clients.

CE QUE **M-motion** DOIT NOUS APPORTER EN 2015 :

« Une organisation performante permettant d'atteindre avec sérénité les objectifs exigés par nos clients

tout en conservant les résultats attendus par nos actionnaires. »

Par **M-motion**, nous allons redéfinir de nouvelles attitudes et de nouveaux moyens pour exécuter notre travail :

- Travailler plus en équipe, en s'organisant différemment et en se formant aux meilleures pratiques industrielles,
- Rechercher continuellement à éliminer les gaspillages et les irritants dans le travail de tous les jours,
- Donner plus d'autonomie et de moyens aux équipes de production, pour améliorer les conditions de travail, la réactivité et pour donner plus de confort sur la tenue des engagements pris (délais...) et des objectifs définis,
- Instaurer des standards de travail construits par les acteurs du terrain, les vérifier et les améliorer.



Le projet **M-motion** sera articulé en 3 phases distinctes :

PREMIER TRIMESTRE 2014

- Modification de notre système de pilotage à tous les niveaux (UP, BU et holding) orienté vers :
 - l'autonomie et la responsabilisation de tous,
 - le management visuel,
 - des rituels ou réunions plus courts et plus réguliers,
- Définition des outils issus des meilleures pratiques industrielles en gestion de la qualité et de la production,
- Définition d'un référentiel « visibilité » : usine modèle propre et visitable à tout moment par nos clients, dans laquelle on se sent bien.

DEUXIEME TRIMESTRE 2014

- Mise en pratique des outils principaux de **M-motion** sur des sites pilotes,
- Communication et premières formations du personnel. Tout le personnel METALIS recevra une formation de 1 journée minimum à **M-motion** et participera à des chantiers d'amélioration sur ces deux prochaines années.

TROISIEME TRIMESTRE 2014

- Déploiement de **M-motion** sur tous les sites,
- Mise en place d'outils de communication visuels pour animer **M-motion** au quotidien sur le terrain.

Indicateurs concernant la sécurité et la santé de nos collaborateurs

Objectif : améliorer la sécurité et la santé des collaborateurs au travail

Indicateurs retenus :

- 1- Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail
- 2- Taux de fréquence (nombre d'accidents par million d'heures travaillées)
- 3- Taux de gravité (nombre de jours d'arrêt par millier d'heures travaillées)

Résultats :

	Valeur année A	Valeur année A-1	Valeur année A-2	Valeur année A-3
Nombre d'accidents	24	22	18	36
Taux de fréquence	14	13	11	21
Taux de gravité	0,31	0,27	0,20	0,37

Analyse :

Les accidents de travail concernent majoritairement les coupures et hématomes aux mains (> 50%) et de plus en plus de pathologies aux dos et épaules (environ 20%).

Le taux de fréquence augmente légèrement par rapport à l'année précédente, mais reste à un niveau faible sur le long terme.

Une dégradation est observée sur le taux de gravité suite à une coupure importante malgré le port des gants de protection prévus.

Indicateurs concernant le développement durable et les nouvelles économies

Objectif : développer l'équité sur nos sites en zone « nouvelles économies » (NEC)

Indicateurs retenus :

- 1- Rapport entre le multiple « salaire plancher / salaire plafond » des sites en zone NEC et celui des sites français
- 2- Rapport entre le multiple « salaire moyen femme / homme » des sites en zone NEC et celui des sites français

Résultats :

	Valeur année A	Valeur année A-1	Valeur année A-2
Rapport NEC / France « plancher / plafond »	2,49	2,84	3,28
Rapport NEC / France « femme / homme »	0,66	0,69	NC

Analyse :

Le rapport entre salaires plancher et plafond se réduit, au profit des revalorisations successives des salaires plancher sur les sites en zone « nouvelles économies ».

Malgré un effort réalisé en zone « nouvelles économies », le rapport avec les sites français se dégrade suite à une augmentation plus rapide du salaire des femmes sur les sites français.

Indicateurs concernant le développement des talents du groupe

Objectif : développer les compétences des collaborateurs et favoriser la promotion interne - respecter l'équité homme / femme au sein des équipes d'encadrement

Indicateurs retenus :

- 1- Pourcentage de collaborateurs ayant reçu au minimum une formation
- 2- Pourcentage de collaborateurs ayant profité d'une promotion interne
- 3- Pourcentage de femmes au sein des équipes d'encadrement

Résultats :

	Valeur année A	Valeur année A-1	Valeur année A-2
% collaborateurs formés	38%	33%	31%
% promotion interne	En cours de calcul	8,4%	5,3%
% femmes encadrement	30%	29%	27%

Analyse :

Progression continue de l'accès à la formation, notamment avec le déploiement de l'organisation Motion.

La place des femmes aux postes clés, sans être paritaire, n'est plus marginale et devient significative.

Indicateurs concernant notre empreinte carbone et la maîtrise de notre consommation d'énergie

Objectif : réduire notre empreinte carbone et notre consommation d'énergie

Indicateurs retenus :

- 1- Pourcentage de sites ayant réalisé un bilan carbone et/ou un diagnostic énergie
- 2- Consommation d'énergie comparée à la valeur ajoutée (KWh / 100K€ AV)
- 3- Investissement « réduction empreinte carbone »

Résultats :

	Valeur année A	Valeur année A-1	Valeur année A-2
% sites ayant un bilan	25%	12%	0%
Conso énergie	205	193	179
Investissement empreinte carbone	42 K€	87 K€	42 K€

Analyse :

Nombreux investissements en 2013 dont les bénéfices de baisse de consommation d'énergie ne sont pas encore visibles, contrés par les extensions récentes des surfaces de production (Pologne, Slovaquie) ou la baisse d'activité sur le site de Cluses.

Indicateurs concernant la préservation de l'environnement par l'écoconception

Objectif : réduire l'impact de nos activités sur l'environnement dès la conception des produits et process.

Indicateurs retenus :

- 1- Consommation de produits chimiques par nos process, comparée à la valeur ajoutée (litres / 100 K€ de marge brute) :
- 2- Gain d'impact obtenu en substituant des matières premières rares (matière + traitement = productivité) ou en améliorant nos process (réduction du montant d'achat du produit dangereux...)

Résultats :

	Valeur année A	Valeur année A-1	Valeur année A-2
Conso de produits chimiques	14,65 (73615 L)	14,48 (68150 L)	14,55 (72844 L)
Gain d'impact	366 K€	444 K€	NC

Analyse :

Maîtrise des consommations de produits chimiques, malgré des surconsommations sur les sites de Pont-de-Roide et Montbrison relatives à des actions de vidange des huiles machines plus nombreuses en 2014.

Les gains d'impact sont essentiellement relatifs à des substitutions de revêtement d'argent (par des étamages), voire des suppressions de revêtement d'étain, ou substitution de matière en cuivre pour des laïtons.

Indicateurs concernant les achats écoresponsables

Objectif : engager un partenariat avec nos fournisseurs afin d'améliorer notre impact avec ces parties prenantes et mettre en œuvre des projets de développement durable.

Indicateurs retenus :

- 1- Pourcentage de fournisseurs stratégiques avec qui nous avons conclu un partenariat de développement durable
- 2- Pourcentage de fournisseurs stratégiques encouragés à initier une démarche de développement durable
- 3- Retard de paiement fournisseurs (moyenne sur 12 mois en nombre de jours de CA)

Résultats :

	Valeur année A	Valeur année A-1	Valeur année A-2
% fournisseurs partenaires RSE	15%	7%	0
% fournisseurs encouragés en RSE	100%	48%	0
Retard de paiement	2,1 j	2,2 j	5 j

Analyse :

Bonne évolution des indicateurs suite aux actions engagées.

4 – Amélioration continue

Avancées 2014 sur nos 6 axes de progrès

Notre démarche RSE est déployée sur 6 axes de progrès. Les principales actions définies font l'objet d'une feuille de route actualisée chaque année selon les objectifs stratégiques de la direction.

6 axes	Principales réalisations 2014
<i>Sécurité et santé de nos collaborateurs :</i>	<ul style="list-style-type: none"> - 5 produits chimiques classés dangereux substitués - Plans de sécurisation des équipements : 79 actions de prévention mises en œuvre - Insonorisation des presses : 6 nouvelles cabines investies - Création du concept de « safety gate » pour créer un sas de port des Equipements de Protection Individuelle (en cours de déploiement sur les sites)
<i>Développement durable et les nouvelles économies :</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place des standards de temps de travail du groupe sur notre site chinois, avec mise en place d'un fonctionnement des équipes de production sur 3x8 - Déploiement sur plusieurs sites de système de primes basées sur l'efficacité, permettant de revaloriser les rémunérations de fonctions clés - Primé aux Lauréats du MFQ (Mouvement Français pour la Qualité) pour le « Prix Qualité de la Responsabilité Sociétale »
<i>Développement des talents du groupe :</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Participation à des formations longues (>= 3 jours) pour 69 participants - Création d'une formation « manager d'exception » basée sur une durée 9 jours – 22 membres de l'encadrement formés ou en cours de formation - Lancement de « Génération 2020 » : identification des talents du groupe et mise en place d'un programme de développement d'une durée de 3 ans élaboré pour 16 personnes en provenance de 6 sites METALIS, incluant une formation continue diplômante et reconnue en tant que MBA
<i>Empreinte carbone de nos activités et maîtrise de notre consommation d'énergie :</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'un audit énergétique sur le site de Pont-de-Roide par 2 conseillers environnement de la CCI du Doubs - Installation d'une sonde et programmeur sur les chaudières du site de Marnaz - Plans de valorisation des déchets : 91% des types de déchets sont valorisés (+3% / 2013) - Création d'un auvent en zone réception avec rideau d'air chaud sur le site de Chaudfontaine - Déménagement du site de Presov vers un bâtiment moins énergivore

- Extension du bâtiment en Pologne, avec une meilleure isolation, des stores dans les bureaux et ateliers...
- Mise en place d'un système d'obturation du réseau d'eau sur le site de Montbrison
- Mise en place sur le site de Montbrison de thermorégulateurs à température fixe dans l'atelier des presses de reprise, réduction de la taille d'ouverture du four, modification de la programmation de mise en marche des compresseurs...

Préservation de l'environnement par l'écoconception :

- Productivité générée par substitution de matière ou revêtement rare : 366 K€ en 2014
- 5 substitutions de produits chimiques par des produits moins dangereux pour la santé du personnel et pour l'environnement

Achats écoresponsables :

- La dématérialisation des commandes d'achat sur l'ensemble des sites permettant de réduire significativement la consommation de papier
- Mise en place d'une nouvelle procédure de suivi et de gestion des retards de règlement fournisseurs
- Lancement avec ECOVADIS d'une évaluation RSE pour nos fournisseurs : 54 fournisseurs incités dont 10 avec prise en charge des coûts d'évaluation

Autres avancées 2014

Autres avancées	Principales réalisation en 2014
Communication :	<ul style="list-style-type: none"> - 2 nouvelles parutions de notre journal interne EVOLUTION (n°19 et 20) ont traité de la responsabilité sociétale (édités à 1000 exemplaires, traduits dans les différentes langues du groupe, transmis à l'ensemble des salariés et retraités) - Présentation de notre démarche RSE et partage d'expériences avec différents organismes (étudiants de l'UTBM, sociétés membres du Pôle Véhicule du Futur, l'APM, le MFQ...)
Entrepreneuriat :	<ul style="list-style-type: none"> - METALIS est adhérent membre fondateur de l'association Franche-Comté Entreprendre - http://www.reseau-entreprendre.org/ - METALIS est adhérent de l'APM, Association pour le Progrès du Management, qui regroupe 6 500 dirigeants dans le but de faire progresser durablement leur entreprise.
Implication dans les filières :	<ul style="list-style-type: none"> - METALIS adhère à un syndicat professionnel : ALLIZE PLASTURGIE - Le directeur innovation du groupe est membre de la commission « découpage » du CETIM - METALIS est adhérent au Pôle Véhicule du Futur Alsace Franche-Comté - http://www.vehiculedufutur.com/ - METALIS est également membre du MFQ en Franche-Comté - http://www.mfq-fc.asso.fr/

Lien avec l'éducation :

- 25 stagiaires ont été reçus et accompagnés sur nos sites
- 16 apprentis sont actuellement en formation sur nos sites
- Des portes ouvertes ont été réalisées pour les professeurs durant la Semaine de l'Industrie - <http://www.semaine-industrie-franche-comte.fr>
- Des échanges ont été organisés avec le Lycée Jules HAAG à Besançon pour présenter METALIS et les métiers de l'industrie mécanique
- Participation au Train Industrie & Innovation - <http://www.train-industrie-innovation.fr/>

Mécénat / sponsoring :

- Soutien de plusieurs associations participant au TELETHON
- Soutien de l'association humanitaire GARE-BTT favorisant la réinsertion des personnes en difficulté,
- Soutien de diverses associations sportives ou culturelles, locales et / ou proposées par des parties prenantes...

Relations avec le voisinage :

- Communication de notre rapport RSE aux sociétés et habitants voisins
- Echanges avec la mairie et conseillers municipaux pour l'implantation d'une société à proximité de notre site de Chaudfontaine (étude aspects environnementaux, mutualisation transports...)
- Echange à propos d'un projet de méthanisation avec les agriculteurs voisins du site de Chaudfontaine et la société OPALE Energies Naturelles

Revitalisation :

- Plan de revitalisation consécutif à la fermeture du site de GENLIS – début du plan en 2010 – 31 postes recréés pour 35 postes supprimés
- Plan de revitalisation consécutif à la fermeture du site de MAZAMET – début du plan en 2009 – 17 postes recréés pour 17 postes supprimés
- Engagement de revitaliser d'ici fin 2015 les 16 postes supprimés consécutivement au plan social du site de Cluses

Audits & insatisfactions de parties prenantes 2014

(plan correctif)

Clients :	<p>6 réponses d'insatisfaction reçues via notre questionnaire, envoyé chaque trimestre à nos principaux interlocuteurs achats / qualité / logistique (environ 240 contacts interrogés 4 fois par an) : retours principalement axés sur le manque de flexibilité et réactivité – Une réunion a été organisée sur chaque site par la direction du groupe avec chaque équipe d'encadrement afin de confirmer l'importance de la flexibilité et la réactivité ressenties par nos clients, et les repositionner comme base de notre stratégie. Plusieurs interlocuteurs clients Metalis ont été évalués sur leur aptitude et un coaching proposé suivant les besoins.</p> <p>Le programme M-motion intègre plusieurs modules et outils permettant d'améliorer encore notre réactivité (MPS, MSC...) : déploiement en cours sur 2015.</p> <p>Chaque insatisfaction exprimée est considérée comme une non-conformité et impacte directement le bonus mensuel des équipes. – actions en cours</p>
Collaborateurs :	<p>Mise en conformité des pratiques de notre site chinois concernant la couverture sociale, suite à plainte d'un salarié en 2013 – action soldée</p>
Collectivités :	<p>Inspection de la CARSAT sur le site de Pont-de-Roide faisant apparaître des faiblesses dans notre système de management quant à la prévention des risques liés au travail intérimaire – <i>plan d'actions site et groupe : mise en place de la fiche de liaison, nouveau format de consignes SSE au poste avec évaluation suite à formation...</i> – action soldée</p> <p>Echanges avec la DREAL et la préfecture sur les situations administratives ICPE de nos sites de Chaudfontaine et Montbrison – <i>régularisation de nos dossiers suite à la mise à jour de la nomenclature ICPE de janvier 2014 et suite aux nouvelles installations intégrées sur ces sites.</i> – action en cours</p>
Actionnaires :	RAS
Fournisseurs :	RAS

Analyse de risques et attentes de parties prenantes

(plan préventif)

Clients :	Réactivité et communication durant le process de développement : une refonte du mode de pilotage des industrialisations a été initiée afin d'apporter un service et une communication de haut niveau. – action en cours
Fournisseurs :	Manque de ressources pour assurer un suivi soutenu de la relation avec nos fournisseurs stratégiques : redéploiement du processus Achats avec nomination d'un Directeur Achats Group – action en cours
Actionnaires :	RAS
Collaborateurs :	<p>Prévention des risques psychosociaux : définition d'un référentiel sur le sujet et formation des membres de l'encadrement et de la direction – action en cours</p> <p>Prévention de départ de collaborateurs : mise en œuvre d'un plan d'évolution de carrière pour les employés « clés » :</p> <ul style="list-style-type: none">- Proposition de réalisation de test de personnalité aux personnes clés du groupe- Entretien avec la Directrice RH du groupe- Elaboration de plans de développement individuels avec leurs responsables- Déploiement du programme « GENERATION 2020 » <p>– action en cours</p>
Collectivités :	Réforme « pénibilité » en France - <i>suivi des plans de pénibilité</i> – action soldée

Article paru dans notre journal interne, présentant les résultats de l'enquête de motivation :



LA MOTIVATION : FACTEUR DE BIEN-ÊTRE POUR LES SALARIÉS ET DE COMPÉTITIVITÉ POUR L'ENTREPRISE

L'engagement des salariés est une composante essentielle dans la performance globale de l'entreprise et un facteur de bien-être au travail.



Afin de mieux appréhender les leviers de la motivation de ses collaborateurs, METALIS a mené l'enquête. 777 employés ont répondu à cette enquête de motivation, de manière anonyme, ce qui représente un taux de participation de plus de 92%.

Le principe retenu était, dans un 1^{er} temps, de choisir dans une liste de propositions les critères considérés comme les plus motivants et dans une seconde étape, de définir pour chacun d'eux votre niveau de satisfaction actuel dans l'entreprise...

LES 6 PRINCIPAUX CRITÈRES DE MOTIVATION IDENTIFIÉS

- 1) Avoir de l'autonomie dans l'organisation de mon travail.
- 2) Travailler dans une bonne ambiance - esprit d'équipe.
- 3) Contribuer à la réussite de son entreprise.

Nous constatons que le niveau de satisfaction sur ces 3 critères est plutôt bon avec un niveau « satisfait »

- 4) Avoir un manager juste et respectueux.
- 5) Être récompensé pour nos efforts collectifs.

Ces 2 critères atteignent le niveau « juste satisfait »

- 6) Être récompensé pour mes efforts individuels.

Ce dernier critère n'atteint pas la moyenne avec un niveau « peu satisfait »

“

Merci à tous pour votre contribution à cette 1^{ère} enquête du genre !

”

LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Plusieurs actions et chantiers d'amélioration vont être engagés ou ont d'ores et déjà été entrepris, parmi lesquels :

- La refonte des « entretiens individuels » visant à favoriser le dialogue avec le responsable, renforcer l'objectivité de l'appréciation, mieux comprendre sa contribution aux objectifs de l'entreprise et connaître ses zones de progrès.

- La mise en place progressive « d'entretiens professionnels », conduits par le service RH, dont l'objectif est de mieux identifier les compétences, aptitudes et souhaits d'évolution de carrière des collaborateurs, pour définir des plans d'actions cohérents entre les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

- La mise en place d'un programme spécifique de gestion des talents « Generation 2020 » pour préparer l'avenir voir article page 12.

- La définition d'un package social minimum pour tous les sites.

- La révision du système de rémunération pour renforcer la prise en compte de la contribution individuelle.

3 AXES STRATÉGIQUES

Dans le cadre de notre engagement dans la démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), notre politique RH pour les deux prochaines années s'orientera ainsi :

- Améliorer continuellement les compétences, la performance, l'enthousiasme des équipes et la communication avec le personnel, composantes du bien-être au travail.

- Mener les actions concrètes, qui ont pu être identifiées grâce à votre participation à cette enquête.

- Améliorer les conditions de travail, la santé, la sécurité et respecter l'environnement.

Cette enquête confirme d'ailleurs le bon niveau de satisfaction à propos de la santé et la sécurité au travail.

**Continuons
sur cette
voie**



Plan de progrès 2015

2015 sera une année marquée par le déploiement des outils « M-Motion ».

Sécurité et santé de nos collaborateurs :	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre les plans de prévention des risques conformément à l'évaluation des risques professionnels et l'évaluation des produits chimiques - Mettre en œuvre des campagnes d'essais de gants plus résistants - Déployer des formations « gestes et postures » sur tous les sites
Développement durable et les nouvelles économies :	<ul style="list-style-type: none"> - Intensifier les chantiers d'automatisation des postes d'assemblage et de contrôle, afin d'améliorer les conditions de travail - Analyser la possibilité de déployer des outils financiers de rétention des personnes-clés
Développement des talents du groupe :	<ul style="list-style-type: none"> - Déployer le programme « Génération 2020 » et autres actions « hommes-clés » - Poursuivre la formation « manager d'exception » pour atteindre 80% de l'encadrement en 2017 - Projet « M-MOTION » : poursuivre la formation des managers et formation sur les basiques à tout le personnel
Empreinte carbone de nos activités et la maîtrise de notre consommation d'énergie :	<ul style="list-style-type: none"> - Installer des rideaux d'air chaud ou porte automatique en zone d'expédition pour limiter l'entrée de l'air froid et isolation des ateliers sur différents sites - Installer un programmateur sur les fours de Pont-de-Roide pour ne pas qu'ils tournent en permanence - Organiser une sensibilisation à l'impact carbone des déplacements professionnels et trajets travail / domicile - Installer un compresseur à puissance variable sur le site de Montbrison - Récupérer l'air chaud du local compresseur pour chauffer un atelier sur le site de Chaudefontaine - Intensifier la campagne de chasses aux fuites d'air comprimé sur l'ensemble des sites
Préservation de l'environnement par l'écoconception :	<ul style="list-style-type: none"> - Installer un récupérateur d'eau de pluie pour les machines à fil sur le futur site du Centre Technique Group à Chaudefontaine - Goudronner la zone de chargement – déchargement du site de PUNE pour limiter l'impact sur l'environnement des hydrocarbures et d'éventuels déversements de produits chimiques
Achats écoresponsables :	<ul style="list-style-type: none"> - Valoriser les fournisseurs engagés dans une démarche de responsabilité sociétale - Inciter les fournisseurs stratégiques à rejoindre l'aventure de la démarche RSE

5 – Lexique

- ADR : European Agreement concerning the international carriage of Dangerous goods by Road - accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route
- CA : Chiffre d’Affaires
- CETIM : Centre Technique des Industries Mécaniques
- CSR : Corporate Social Responsibility (« RSE » en français)
- ISO 9001 : norme internationale de management de la qualité
- ISO 14001 : norme internationale de management environnemental
- ISO 26000 : norme internationale d’application volontaire relative à la responsabilité sociétale de l’Entreprise
- ISO/TS 16949 : norme internationale de management de la qualité dans l’industrie automobile
- MFQ : Mouvement Français pour la Qualité
- MPS : Metalis Production System - outil de Management « bottom / up » qui permet de maîtriser les standards de production, de traiter efficacement et rapidement les écarts et irritants sur le lieu de leur apparition
- NC : Non Connu – terme utilisé ici lorsque les indicateurs étaient inexistant à la date citée
- NEC : Nouvelles Economies – pour le groupe METALIS, il s’agit aujourd’hui des sites en Pologne, Slovaquie, Chine et Inde
- OHSAS 18001 : référentiel de management de la santé et de la sécurité au travail
- RAS : Rien à Signaler
- RFA : Reference Framework Audit / audit cadre de référence – audit des principes du groupe réalisés par les pilotes de chaque processus
- RH : Ressources Humaines
- RSE : Responsabilité Sociétale de l’Entreprise
- TMS : Troubles Musculo-Squelettiques

Annexe

Rapport d'évaluation ECOVADIS – janvier 2013

Evaluation ECOVADIS

En 2012, notre client SCHNEIDER ELECTRIC nous a proposé une évaluation RSE de nos pratiques par la société ECOVADIS.

Nous avons accepté cette démarche qui a été mise en œuvre en décembre 2012.

Toute information relative à ECOVADIS et cette évaluation est disponible sur le site www.ecovadis.com

ECOVADIS nous a attribué une note de 6/10, reconnaissant notre engagement CSR à un niveau « confirmé ». Le niveau confirmé correspond à :

- une approche RSE structurée et proactive,
- des engagements, des politiques et des actions tangibles sur les problèmes majeurs,
- un reporting basique sur les actions et sur les indicateurs de performance.

Au-delà de ce classement, la comparaison de nos résultats par rapport à 150 sociétés de notre domaine d'activité également évaluées par ECOVADIS nous place parmi les 10% des sociétés les plus évoluées en matière de responsabilité sociétale.

Le rapport complet se trouve en annexe de ce document.

Les forces identifiées par ECOVADIS chez METALIS sont :

- ⇒ le management environnemental,
- ⇒ la santé et la sécurité des collaborateurs,
- ⇒ le respect des droits humains.

Les faiblesses prioritaires relevées par ECOVADIS sont les suivantes :

- ⇒ l'absence d'indicateurs de suivi des pratiques non-conformes vis-à-vis de notre charte des valeurs, notamment sur l'éthique des affaires,
- ⇒ l'absence de suivi des démarches RSE de nos fournisseurs (absence d'audit, d'évaluation...),
- ⇒ l'absence de reporting sur les problèmes par axe de progrès « développement durable » avec nos fournisseurs (manque de suivi des audits fournisseurs réalisés, manque d'indicateurs...)
- ⇒ l'absence de formation de nos équipes achats aux problématiques de développement durable
- ⇒ globalement un manque d'actions en termes d'achats écoresponsables