

2014

Communication sur le progrès



Le message du Président Directeur Général

Depuis son adhésion en 2011, CLAL France poursuit son engagement à soutenir et promouvoir les principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

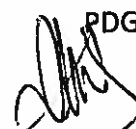
En 2015, CLAL France réaffirme son soutien et renouvelle son engagement aux côtés des Nations unies.

CLAL France s'engage à fournir à ses clients, le plus rapidement possible, et partout dans le monde, la meilleure qualité d'alliage, traçable et durable, et dans le respect des Hommes et de la terre qui les porte.

- **Gouvernance** : Piloter l'avancée de la démarche RSE, en l'adaptant au contexte économique du marché et de l'entreprise.
- **Clients** : s'adapter aux évolutions des besoins de nos clients
- **Conditions de travail** : améliorer les conditions de travail, en maintenant le dialogue et la proximité.
- **Loyauté des pratiques** : maintenir une relation durable et «gagnant gagnant» avec nos fournisseurs, nos partenaires sociaux, et nos clients
- **Environnement** : Intégrer, et maîtriser les impacts environnementaux dans le cycle de vie de nos produits.
- **Ancrage territorial** : poursuivre le développement économique et social, entamé il y a 127 ans.
- **Droits de l'homme** : veiller au respect de la personne en luttant contre toute discrimination et harcèlement.

CLAL France a la volonté d'être une entreprise humaine et responsable, car ce sont ces engagements qui font d'elle un acteur majeur de son secteur économique depuis 1888.

Dan WEBER

 PDG

Bornel, le 23 février 2015



LES ENGAGEMENTS

Respect des Droits de l'Homme

p

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

2

- De veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l'Homme;

CLAL France s'engage à respecter les conventions et réglementations en vigueur, et s'appliquent à respecter la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Les achats de matières premières sont effectués prioritairement en zone Europe, pour respecter le Règlement Reach, ce qui permet disposer d'un meilleur respect de la Convention des droits de l'homme.

Nous veillons à ce que nos fournisseurs nous transmettent des attestations pour les achats de métaux (Conflict Minerals et non travail des enfants dans les mines).

En 2014, nous n'avons à rapporter aucun jugement de violation des Droits de l'Homme, que ce soit par la voie judiciaire ou autre.

Le système de Management des ressources humaines rappelle au quotidien les règles fondamentales de respect de la vie en commun. Ces valeurs sont expliquées lors de l'intégration des nouveaux salariés, lors des entretiens annuels, et réunions d'informations.



Droits du travail

Respect des Droits et des conditions de travail

3	• Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
4	• A éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
5	• A abolir effectivement le travail des enfants
4	• A éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession

CLAL- France est une industrie historique, puisque créée il y a 127 ans.

Nous avons bâti une structure à taille humaine pour les 173 salariés qui sont un axe essentiel de valeurs et de développement.

Notre politique Ressources Humaines est construite sur cette philosophie. A titre d'exemple, l'ancienneté moyenne de nos salariés est de 17 ans.

Non discrimination :

Nos offres d'emplois s'attachent à ne faire apparaître aucun signe distinctif de sexe, de race ou de religion. Seules les expériences et compétences sont prises en compte, lors de l'analyse et du choix liés au recrutement.

Les Instances Représentatives du Personnel disposent d'un droit d'alerte, clairement établi, sur ce sujet.

Harcèlement moral, harcèlement sexuel, risques psychosociaux et

Bien-être au travail :

En se positionnant comme une entreprise humaine, CLAL-France ne peut tolérer aucune forme de harcèlement ou de stress.

Aussi, les procédures affiliées aux politiques Ressources Humaines et Développement Durable, précisent le droit d'alerte des Instances Représentatives du Personnel sur ces points.

En 2014, une procédure d'enquête a été menée, et conduit à l'accompagnement de 2 salariés.

Salariés en difficultés :

Une démarche Ressources Humaines spécifique a été mise en place pour aider et accompagner les employés en difficulté familiale, financière ou autre.

En 2014, 6 salariés ont bénéficié de cet accompagnement.

Formations :

Le plan de formation est décliné en 3 parties :

Les formations sécurité, destinées à accroître la protection des salariés :

2013	2014
1022 heures	931 heures

A titre d'exemple,

Les formations destinées à l'amélioration des compétences :

2013	2014
604 heures	759 heures

Les bilans de compétences et Validations des Acquis de l'expérience :

	2013	2014
VAE	0 heures	0 heures
Bilan de Compétences	0	0
DIF	139 heures	107.5 heures

L'apprentissage, alternance et stages d'écoles :

Le plan de formation s'appuie sur l'apprentissage et l'alternance. Les apprentis disposent d'un projet tutoré, et sont encadrés par un manager expérimenté, et initialement formé.

Dans le but de favoriser les futurs emplois dans l'industrie, CLAL-France reçoit des stagiaires d'écoles, de la 3^{ème}, jusqu'au niveau ingénieur, pour des formations diplômantes, et a participé en 2014, à l'opération Les Printemps de l'Industrie, qui vise à favoriser le retour à l'emploi des chômeurs de longue durée.

	2013	2014
Apprentis	3	1
Stages découverte	4	6
Autres stages	16	12
Printemps de l'industrie	0	20

Handicap :

L'entreprise adapte des postes de travail, afin de maintenir dans l'emploi des salariés victimes de handicap. En 2014, 6 salariés reconnus travailleurs handicapés sont à l'effectif.

De la même façon, des travaux sont sous-traités à des Centres d'Aide par le Travail tels que l'entretien des espaces verts et la mise sous enveloppe de courriers.

Abolition du travail forcé ou clandestin, et du travail clandestin :

Nos fabrications sont développées et produites en France, sous couvert du strict respect des réglementations européennes et nationales, et sous surveillance des Instances Représentatives du Personnel.

Les Représentants du Personnel sont consultés avant chaque modification importante des conditions de travail, en plus des réunions mensuelles et trimestrielles.

Consultations CHSCT

En 2014, le CHSCT a été consulté pour avis concernant 5 projets pouvant modifier les conditions de travail.

Consultations DP/CE

En 2014, les DP/CE ont été consultés concernant 3 projets et accords

Amélioration des conditions de travail :

CLAL-France a construit un Système de Management de la Sécurité et Santé au Travail et de la protection de l'environnement. Ce système est rattaché à notre management qualité via la certification Iso 9001.

Sur cette même période, le Plan Pénibilité au Travail a été rédigé, et soumis à consultation des Instances Représentatives du Personnel. Ce plan intègre un Diagnostic Initial et une évaluation des risques.

CLAL-France est concernée par 9 des 10 critères réglementaires.

Maîtrise des risques

Les investissements réalisés précédemment, et poursuivis en 2014 pour l'amélioration des conditions de travail, et la pénibilité nous ont permis de réduire de 47% le nombre d'accidents de travail.

Les investissements ont portés essentiellement sur la mise en conformité des installations industrielles (poste de transformation HBT, modernisation machine, etc.), l'amélioration des conditions de travail (réfection de bureaux, salle de pause), et réduction de la pénibilité (aide à la manutention, par exemple).

L'environnement



Environnement :

7

- Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

8

- A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

9

- A abolir effectivement le travail des enfants

CLAL-France investit pour réduire les impacts de son activité industrielle sur le milieu naturel, et accroître sa maîtrise des risques.

A ce titre, nous faisons évoluer au quotidien notre Système de Management de l'Environnement. La politique Développement Durable est également rattachée à ce système.

Energie :

Le remplacement des lampes à vapeur de mercure de l'atelier Fonderie a permis de réduire de 30% la consommation de ce bâtiment en 2011. En 2012, nous avons dupliqué cette action pour un Hall Laminage, générant une baisse de 12% de la consommation électrique de ce bâtiment. En 2014, nous avons poursuivi cette action avec la substitution sur un nouvel hall de production permettant une nouvelle baisse de 12% de consommation d'énergie.

Traitement des effluents aqueux :

Nous avons modernisé notre station de traitement des effluents liquides, ce qui nous a permis de réduire par 5 les rejets de nickel dans le milieu naturel.

Traitement des effluents atmosphériques :

Les filtres de traitement des effluents atmosphériques ont été modernisés et nous permettent de garantir des seuils de rejet 10 fois inférieurs à la réglementation applicable.

Reach et CLP :

CLAL-France a participé en 2008, à une opération collective d'accompagnement et de formation aux règlements européens Reach et CLP, qui a débouché sur une certification par le TUV Rheinland.

Tous les alliages produits par CLAL-France respectent le règlement Reach, ainsi que les Directives RoHS, ELV.

En 2012, toutes les Fiches de Données de Sécurité ont été transposées au règlement CLP, soit 3 ans avant la date réglementaire.



La lutte contre la corruption



Lutte contre la corruption :

10

- Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.

Consciente de ces devoirs en matière de lutte contre la corruption, la société CLAL-France n'offre plus de cadeaux à ses clients. La somme dédiée auparavant à ces cadeaux, est versée à L'Unicef, pour la protection de la petite enfance.

Les Acheteurs et commerciaux ont été sensibilisés sur la politique RSE de l'entreprise, et les impacts du Règlement Reach. Il leur a été expliqué les raisons de l'engagement de CLAL-France dans Global compact, et comment étaient déclinés ses 10 engagements dans notre système de management, et ce que cela générerait pour eux.

CLAL France considère que le risque de corruption reste à ce jour pas ou peu significatif, mais reste vigilente.