



SAVCO SAVERDUN

CHAUDRONNERIE – MECANO – SOUDURE - CONSTRUCTIONS - METALLIQUES

7, av. de la Gare – B.P.7 - **09700 SAVERDUN**

Tél. 05 61 60 40 91 – Téléfax : 05 61 60 33 36

E.Mail : accueil@savco-ent.fr

SAVCO SAS SAVERDUN



This is our **Communication on Progress**
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.

COMMUNICATION DE PROGRES De mi 2014 à mi 2015

Document émis le : 30/03/2015

Établis par : **Bruno DUVAL - Président Directeur Général**



SOMMAIRE

1. DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU	3
2. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME.....	4
2.1. CADRE GÉNÉRAL.....	4
2.2. INTÉGRATION DE LA CHAÎNE DE VALEUR	5
2.3. PROMOTION DU PROGRAMME GLOBAL COMPACT.....	6
3. PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	7
3.1. CADRE GÉNÉRAL.....	7
3.2. MESURE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE	8
3.3. ANTICIPATION ET DEVOIR DE VIGILANCE	10
3.4. PARTIES PRENANTES	11
3.5. DISCRIMINATION	11
3.6. MESURES DU RÉSULTAT.....	12
4. PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT	13
4.1. CADRE GÉNÉRAL.....	13
4.2. LES GAZ À EFFETS DE SERRES.....	13
4.2.1. Généralisation des systèmes de préchauffage des aciers électriques.....	13
4.2.2. Acquisition de systèmes de chanfreinage des aciers électrique	14
4.2.3. Mise en place d'indicateurs de consommation du gas-oil.....	15
4.3. LA CONFIRMATION DE FILIÈRES POUR NOS DÉCHETS	16
4.4. LA CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ	17
4.5. PARTIES PRENANTES	17
5. PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	18
5.1. CADRE GÉNÉRAL.....	18
5.2. PROCESSUS DES ACHATS	19
5.3. PROCESSUS AVANT-VENTE (QUALIFICATION ET CONTRAT)	20



1. DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU

En signant en 2012, le Pacte Mondial de l'ONU, SAVCO s'est engagée à en respecter les dix principes fondateurs regroupés au sein de 4 thèmes fondamentaux :

- les droits de l'homme,
- les normes de travail,
- l'environnement,
- la lutte contre la corruption.

Ces valeurs sont intégrées à la culture de SAVCO et de sa filiale CCM au travers de sa Charte Éthique connue et partagée par l'ensemble de son personnel et de son système de management intégré (SMI) : Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement (QHSE).

Ce système de management intégré, mis en place au deuxième semestre 2012, se base sur une évaluation des risques QHSE et la prise en compte de ceux-ci sous forme de plans d'actions amenant des progrès sur l'ensemble des domaines couvrant les quatre thèmes du Pacte Mondial de l'ONU.

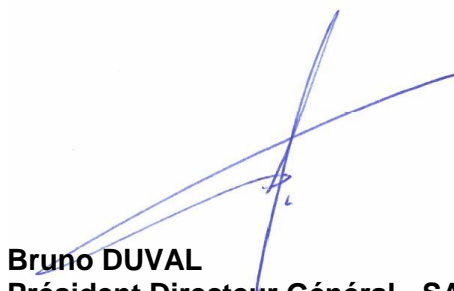
Cette troisième année d'engagement formel a été celle de l'apprentissage au sein de l'ensemble de notre personnel de notre filiale CCM. Nous avons aussi rappelé celles-ci au sein de la maison mère pour que ces valeurs continuent à être partagées et assumées par tous. Cela a permis de certifier (ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001) notre système de management intégré orienté pour répondre à ces principes de la façon la plus naturelle possible.

Cette troisième année nous a aussi permis de promouvoir les valeurs et ses 10 principes en participant à plusieurs présentations dans notre région, échanges réguliers avec la CCI de Foix/Régionale Midi Pyrénées et quelques communications au sein de la presse locale. Nous espérons que cela contribuera à faire avancer ces sujets.

Pour mi 2015 à mi 2016, et nous le souhaitons ultérieurement, le nouveau groupe SAVCO a renouvelé son engagement de promouvoir les principes du Pacte Mondial de l'ONU et à intégrer, en 2014, dans sa communication via son manuel de management et sa présentation commerciale son soutien explicite au pacte mondial de l'ONU et ses 10 principes fondamentaux.

Cette communication intégrera aussi son site internet en 2015 au cours de sa refonte complète (petit retard sur ce sujet).

SAVERDUN, le 24/03/2015,



Bruno DUVAL
Président Directeur Général - SAVCO



2. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

2.1. CADRE GÉNÉRAL

De manière générale, le groupe SAVCO adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Pour bien confirmer cet engagement, notre entreprise a réalisé en 2012 un audit réglementaire, avec un auditeur externe, pour bien confirmer son adéquation avec l'ensemble de ces principes et le respect des conventions collectives de la métallurgie française.

Nous prévoyons de réaliser un audit en 2015 pour permettre de confirmer si notre veille réglementaire est efficace (celui-ci sera programmé au deuxième semestre).



2.2. INTÉGRATION DE LA CHAÎNE DE VALEUR

L'ensemble de nos sous-traitants est informé et doit adhérer au respect de nos principes de fonctionnement par l'intégration de clauses concernant le respect des droits de l'homme.

Notre fiche de « Déclaration du principe des Droits Fondamentaux » est maintenant systématiquement remplie par l'ensemble de nos sous-traitants et nos principaux fournisseurs et est une condition de validation du contrat de sous-traitance (pour les sous-traitances).

Sur la période mi 2014 à mi 2015, nous avons continué **la démarche de revue des approches RSE** déclarées par nos sous-traitants.

Nous avons traité la qualité des réponses avec nos sous-traitants et ainsi qualifier ceux-ci vis-à-vis de leur avancement sur ces sujets.

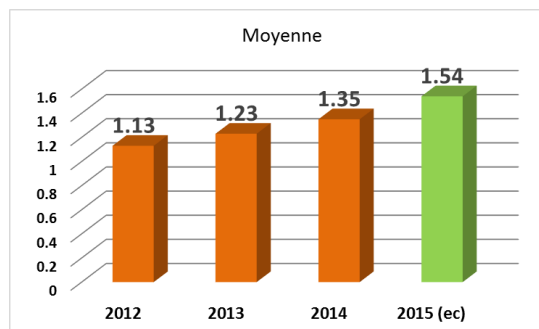
Ces revues annuelles a permis de détecter des comportements anormaux et ont aboutis à deux exclusions début 2014 de notre panel de fournisseurs. La nouvelle revue réalisée début 2015 a conclu au progrès global des évaluations et n'a détecté d'exclusions à réaliser.

Notre objectif est d'améliorer d'année en année la moyenne des évaluations grâce à cette sensibilisation active.

Pendant la période, il y a eu :

- 45 fiches d'envoyées aux sous-traitants et fournisseurs,
- 45 fiches retournées,
- 39 courriers de sensibilisation/demande d'envoyé par notre société,
- 02 exclusions pour refus d'adhérer aux valeurs de notre démarche.

Nous constatons une moyenne de l'évaluation à 1.35 (l'année dernière 1.23). L'évolution est constante en moyenne d'année en année. Le graphique suivant le montre :



Nous n'avons pas de valeur d'objectif à atteindre. **Seule l'évolution est importante.**

Pour la période de mi 2015 à mi 2016, nous allons continuer à faire des **visites de contrôles chez des sous-traitants récurrents** et importants pour le groupe SAVCO.



2.3. PROMOTION DU PROGRAMME GLOBAL COMPACT

Nous avons commencé notre démarche de communication sur notre implication et soutien du programme global compact de l'ONU.

Cela s'est traduit par quatre principales actions en 2014 :

- Participation active aux travaux du CLUB PME CLIMAT du réseau France du GLOBAL COMPACT en vue de préparer un dialogue et d'être force de proposition, pour le monde économique, au sujet de la protection du climat,
- Communication sur l'action du club PME Climat du réseau France auprès de la presse écrite locale (La DEPECHE, Ariège News) et réalisation de deux reportages (France 3 et Ariège News),
- Lors de nos opérations de portes ouvertes (SAVCO en 2014 et CCM en 2015), nous incluons notre approche RSE en exposé tout en valorisant le GLOBAL COMPACT de l'ONU avec les apports concrets que nous intégrons,
- Promotion de la démarche RSE auprès d'acteurs économiques via la CCI et les démarches de certification ISO avec l'AFNOR,
- Promotion de la démarche RSE au sein d'agences de développement local impliquant : la CC de Foix, le conseil Général, l'UPAP (regroupement sur l'ARIEGE de CGPME et MEDEF), Chambre des métiers, Chambre d'Agriculture, Acteurs économiques,
- Enfin, nous nous sommes associé, sur leur sollicitation, avec les communications de certains de nos clients sur leur engagement RSE.

Nous abordons aussi régulièrement le programme auprès de la CCI de Foix qui va s'appuyer sur la chambre régionale pour organiser une manifestation, au niveau région, pour présenter le programme GLOBAL COMPACT.

La CCI est en relation avec le réseau France du GLOBAL COMPACT pour organiser celle-ci. Bien sûr, nous sommes disponibles s'il y a besoin d'appuyer la démarche.

Nous ne baisserons pas cette volonté de communication.

En effet, nous faisons le constat qu'il y a peu d'entreprise, dans le sud-ouest, impliquée au sein de programme GLOBAL COMPACT.

Enfin, le réseau France du GLOBAL COMPACT nous a proposé de participer à la démarche d'élection des meilleures COP du réseau.

Ces élections ayant été un fort relais de soutien pour notre groupe en 2013, il nous a semblé tout naturel de participer à cette démarche pour soutenir les entreprises dans une démarche proactive au sein du programme GLOBAL COMPACT.



3. PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1. CADRE GÉNÉRAL

SAVCO assure à ses institutions représentatives du personnel l'ensemble des droits prévus par la législation française et s'attache à faire vivre la négociation collective dans l'entreprise.

Cet engagement est confirmé par la charte éthique de l'entreprise connue et partagée par l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Celle-ci affirme notre engagement, par écrit et partagé, visant à faire respecter :

- le droit d'association,
- la négociation collective,
- l'abolition du travail forcé,
- du travail des enfants,
- de la discrimination à l'embauche.

SAVCO s'engage à appliquer sa politique sociale dans tous les pays où elle est présente et mettra tout en œuvre pour la faire appliquer par ses propres fournisseurs et sous-traitants.

Ainsi, nous avons mis en place, au sein de notre filiale au cours de l'année de son acquisition, la même structure d'échange et de dialogue.

Notre principe est donc confirmé pour l'ensemble du groupe.



3.2. MESURE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

Chaque personne dans l'entreprise a la garantie d'avoir, au moins tous les deux ans (précédemment trois ans), un entretien individuel.

Nous étudions la possibilité de mettre en place celui-ci tous les ans. C'est un objectif pour 2016.

Lors de celui-ci, il est abordé les sujets liés aux conditions de travail par son expression libre sur sa vie au sein de l'entreprise.

Le dialogue régulier et actif avec les Délégués du Personnel et/ou CSHCT permet de remonter et prendre en compte toute difficulté.

Cette démarche a été reconnue en 2013 par la certification de l'entreprise avec le modèle OHSAS 18 001 pour SAVCO et MASE au sein de notre filiale CCM.

Nous étudions maintenant la possibilité de **passer sur le modèle ISO 45001 - « Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail »** qui est plus globale et nous apportera plus de cohérence avec les autres axes de notre SMI.

Ce travail en 2014 et début 2015 a permis d'identifier et de mettre en œuvre tout un ensemble d'actions pour améliorer la santé et la sécurité au travail de notre personnel :

- Continuer l'amélioration du contexte du travail de soudeur (poste le plus à risque dans l'entreprise) :
 - Travail sur les EPI (casque intégrant une cagoule de soudage, **cagoule aspirante**, vêtements plus légers...),
 - Aspiration des fumées toxiques de soudage à la source,
 - Mise à niveau des portiques de soudage automatique,
 - Meilleurs encadrement des opérations de meulage (protection des yeux).
- **Intégration des derniers décrets sur la pénibilité** pour le rapport annuel individuel détaillé et transmis à la médecine du travail, de la pénibilité et des expositions des travailleurs à l'amiante et aux produits chimiques et dangereux,
- Amélioration de la mesure des presque-accidents et des soins intégrés dans nos tableaux de bord avec analyse et traitement de ceux-ci.

L'ensemble est appuyé par le devoir de vigilance qui est présenté au prochain chapitre.

Enfin, une boîte à idées a été mise en place à la fin de l'année 2012.

Celle-ci a permis en 2014 d'avoir des retours et d'améliorer les conditions de travail en chantier et conditions hivernales.

L'ensemble de ce modèle et améliorations a été mis en œuvre au sein de notre filiale CCM en 2014.

Suite à ces constats, des actions concrètes peuvent être mise en œuvre. SAVCO et CCM misent énormément sur la promotion interne et le développement de compétences. Pour cela, elle consacre un budget significatif à la formation.



SAVCO et CCM s'engagent toujours à respecter les conventions de l'Organisation Internationale du Travail notamment en ce qui concerne l'âge minimum et le travail des enfants, la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, contre le travail forcé ou obligatoire, pour l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, contre toute discrimination dans l'emploi, sur le temps de travail ainsi que sur le salaire minimum.

Nous avons **amélioré notre accueil des apprentis et alternants dans nos entreprises en travaillant avec la DDTEFP** (Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle) sur l'identification des opérations à risques et les moyens mis en œuvre pour accompagner notre personnel dans ce profil.

Nous avons accueilli, au cours de la période :

- 25 stagiaires de tous profils,
- 04 alternants/contrat de professionnalisation,
- 02 compagnons du devoir effectuant leur tour de France.



3.3. ANTICIPATION ET DEVOIR DE VIGILANCE

Nos certifications sur les trois axes de notre Système de Management Intégré (SMI) permettent d'appliquer un système prenant en compte simultanément l'ensemble des concepts de ces normes : Qualité - Santé Hygiène Sécurité, en particulier lors des phases d'exécution.

Les surveillances principales déclinant la prise en compte simultanée des Risques Qualité - Santé Hygiène Sécurité sont les suivantes :

- ¼ heure de prise de poste
- Revue hebdomadaire de planification
- Revue trimestrielle contractuelle
- Revue semestrielle des tiers fournisseurs/clients
- Revue trimestrielle encadrement (synthèse sur un an)

La maîtrise des risques opérationnels repose sur des principes forts applicables par chaque acteur au sein de la société : le devoir de vigilance (*), l'anticipation et la préparation.

(*) Le devoir de vigilance étant décliné comme suit :

- Est-ce que je prends un risque non prévu ?
- Est-ce que je fais prendre un risque non prévu à un autre (coactivité) ?
- Est-ce que je peux endommager le produit ?
- Je peux travailler ou bien j'informe immédiatement pour adapter la prévention et méthodes.

C'est la règle permettant la prise en compte par les équipes de terrain de tout ce qui a été imaginé en amont et son application tout en étant toujours dans une critique constructive.

La Direction Opérationnelle, mise en place par la Direction Générale en Novembre 2012, a pour mission de veiller à l'application de ces principes forts à tout niveau de l'organisation SAVCO.

Plusieurs réunions plénière (deux sur la période) et actions de sensibilisation (réunions à chaque prise de poste) permettent de transmettre et sensibiliser l'ensemble du personnel à ce principe.

Une action particulière a été réalisée en 2014 sur le devoir de vigilance et nous avons **banalisé son vocabulaire en le renommant la « Minute d'Arrêt »**. Notre objectif étant d'utiliser le vocabulaire le plus commun possible **pour désintellectualiser la démarche**.

L'effet recherché étant : C'est à moi et pas le « truc » du chef.

Par ce moyen, la Direction Générale entend offrir à chacun un cadre de travail en cohérence avec ses engagements sociaux, et faire de chaque salarié le porteur et le premier bénéficiaire des principes qu'elle défend :

LE DROIT DE RETRAIT REACTIF ET DANS L'INTERÊT DE TOUS : **L'EMPLOYE ET L'ENTREPRISE**



3.4. PARTIES PRENANTES

La société SAVCO s'associe avec des associations de défense des droits des enfants telle qu'ELA et soutien des associations sportives et comités implantés sur ses territoires.

Cette année, la société SAVCO a consacré 13 K€ de soutiens en dons et participations à des actions caritatives, sportives ou sociales ciblées.

Par ailleurs, nous avons établis des **conventions (une par société) avec la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail)** pour l'amélioration des conditions de travail (principalement santé et maladies professionnelles) de nos compagnons.

Celle-ci nous engage sur un plan d'action sur 3 ans avec de forts investissements sur le sujet. Nous en sommes fiers car cela est une reconnaissance de la démarche proactive de notre groupe sur ces sujets.

A l'issu de ce plan, **nous serons totalement sortis des critères de pénibilité des décrets 2014** sur ce sujet (BRUIT, VIBRATION, MANUTENTION DE CHARGE LOURDE).

3.5. DISCRIMINATION

Pour garantir l'équilibre des traitements et toute détection de discrimination, 100% du personnel de la société SAVCO est représenté par des instances élues par le personnel. Ces Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel et CHSCT se sont réunis tous les mois et le CHSCT s'est réuni tous les trimestres (avec une participation active de la DDETFP, CARSAT et Médecine du travail).

Sur la période du COP, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

Chaque personne dans l'entreprise a la garantie d'avoir, au moins tous les deux ans, un entretien individuel. Lors de celui-ci, il est abordé les sujets liés aux droits de l'homme par son expression libre sur sa vie au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, une boîte à idées a été ouverte (sous forme de fiche de remarque), fin 2012, avec la mise en place du système de management intégré QHSE de l'entreprise.

Enfin, nous mettons en œuvre, pour 2015, l'entretien structuré à l'embauche. Ces entretiens structurés permettant d'éviter au maximum les jugements sur les personnes ayant comme source une discrimination qui ne soit pas justifié par le contexte strict des postes proposés.

Ainsi, nous nous garantissons, au maximum, de ne pas appliquer des critères d'origine, de religion, de sexe, physique



3.6. MESURES DU RÉSULTAT

La mesure des résultats, sur l'effectif global du groupe, se traduit par:

- Une diversité d'âge : la moyenne d'âge est de 41 ans (14 % de l'effectif de moins de 25 ans et 21 % de plus de 55 ans),
- Une diversité de ses collaborateurs issue d'horizons diverses (Iran, France, Russie et Portugal). Pour gérer leur accueil et intégration dans le département, nous nous sommes associé avec la CCI de FOIX pour gérer la scolarisation des enfants, la recherche d'emploi du conjoint, démarches administratives et des cours de langue française (garant de leur évolution professionnelle vers des postes d'encadrement),
- L'application du plan sénior de la convention collective UIMM avec pour objectif le maintien de l'emploi des séniors et l'augmentation du nombre de tutorats par ceux-ci,
- Des négociations collectives (Négociation Annuelle Obligatoire et des Compétences ...),
- Des mesures prises en faveur des travailleurs handicapés : 2 employés reconnus cette année en 2014,
- Une collaboration avec des sociétés qui emploient des personnes en réinsertion ou handicapées pour l'approvisionnement de fourniture de bureau.

La répartition de sexe est par contre toujours déséquilibrée avec 09 % de femmes (+ 2% en un an) pour 91 % d'hommes. Malgré tout, nous notons une légère progression par rapport à l'année dernière.

Nous constatons une progression de 120 % des dons et participations de l'entreprise.



4. PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT

4.1. CADRE GÉNÉRAL

Le groupe SAVCO s'est fortement engagé sur cet axe.

Nous avons une certification ISO 14001 **de l'entreprise depuis juin 2013.**

L'analyse environnementale a pu déterminer que nos principaux impacts sont :

- Les gaz à effets de serres avec : nos véhicules, déplacements et nos procédés de préchauffage/soudage au gaz,
- Les déchets avec mise en place de filières,
- La consommation d'électricité : Éclairage, Chauffage, informatique, machines industrielles et procédés de soudage.

4.2. LES GAZ À EFFETS DE SERRES

Trois actions concrètes, améliorant notre impact sur les gaz à effets de serres, ont été mises en place sur la période :

- Généralisation des systèmes de préchauffage des aciers électriques,
- Acquisition de systèmes de chanfreinage des aciers électrique,
- Mise en place d'indicateurs de consommation du gas-oil.

4.2.1. Généralisation des systèmes de préchauffage des aciers électriques

Nos systèmes de préchauffage des soudures sont à l'origine des flambards. Ces becs de gaz au propane sont mis en route pour monter en température les aciers à souder (en général 80°C) pendant plusieurs heures (en moyenne 8 heures).

Nous avons intégré dans nos méthodes ce nouvel équipement en 2012.

Nous l'avons généralisé fin 2013.

Il nous permet un gain de l'ordre de 400 soudures par an soit 3200 heures de chauffage au flambard.

Un flambard consomme 10 litres/heure de propane.

Cela génère un gain supplémentaire par rapport à 2012 de : 1600 heures * 10 litres/heure soit 16 000 litres de propane.

Nous avons donc économisé 190 bouteilles de 84 litres par an.

Nous n'avons quasiment plus d'achat de gaz propane dans l'entreprise.

En effet, il reste un seul cas où nous ne pouvons pas adapter notre procédé : le préchauffage des circulaires de viroles de tubes (les câbles sont incompatibles avec la rotation de la pièce).



4.2.2. Acquisition de systèmes de chanfreinage des aciers électrique

Pour effectuer le chanfreinage des tôles nous utilisons un procédé flamme type oxycoupage oxy/acétylénique.

Nous avons investi dans une chanfreineuse et nous usinons donc maintenant nos chanfreins (fraisage)

Ce qui a diminué de près de 80% notre consommation de GAZ sur ce poste de chanfreinage.

Nous estimons une réduction de consommation de 1 bouteille d'oxygène et de 1 ,5 bouteilles acétylène par mois.

Soit 12 bouteilles Oxygènes et 18 bouteilles Acétylènes.

Nous avons donc économisé un volume de près de 72m3 d'acétylène non rejeté dans l'atmosphère.

Par effet induit nous diminuons également le temps de meulage de près de 70%.

Le deuxième effet est donc un meilleur confort pour les opérateurs.

En effet, cette opération était auparavant pénible avec des risques de maladies professionnelles liés aux tendinites chroniques.

Ce risque n'existe plus dans l'entreprise.



4.2.3. Mise en place d'indicateurs de consommation du gas-oil

Nous avons mis en place deux indicateurs de consommations de gas-oil au sein de l'entreprise :

- Un indicateur de consommation brute en volume sur notre site industriel,
- Un indicateur relatif pour la consommation de gas-oil pour les déplacements de nos équipes sur les sites de nos chantiers.

Nous constatons une **baisse de notre consommation de 50 %** sur le site industriel de la société par rapport à l'année 2013. En 2014, nous constatons une baisse de 10% de notre consommation sur le site.

Nous pensons maintenant que l'objectif est de maintenir cette performance.

Cela provient de deux facteurs :

- l'utilisation d'un seul véhicule à la place de deux avec une utilisation plus régulière des équipements de type pont-roulant (énergie électrique),
- la traçabilité et le contrôle de la distribution du gas-oil a permis de bien réserver cette consommation à l'usage unique des déplacements sur le site de notre usine.

L'indicateur pour les déplacements sur chantier amène maintenant une réflexion systématique des périodes de rotation pour faire un équilibre entre :

- Respect du rythme de retour raisonnable des équipes de chantier au sein de leur famille,
- Optimisation des consommations de gas-oil des véhicules.

Le sens porté par cet indicateur amène des solutions trouvées globales et respectueuses de toutes les dimensions.

Le sens pousse les acteurs à des compromis en intégrant des dimensions plus collectives et sociétales.

Le gain concret est qu'il y a plus souvent des rotations sur quinze jours au lieu d'une semaine.



4.3. LA CONFIRMATION DE FILIÈRES POUR NOS DÉCHETS

L'ensemble de nos déchets sont maintenant traités dans des filières intégrant leur retraitement. Ainsi, nous avons mis en place des filières pour :

- Le papier,
- Le carton,
- La ferraille,
- Les cartouches d'encre,
- Les emballages métalliques et plastiques souillés,
- Les DIB,
- Le bois brut,
- Les aérosols,
- Les chiffons souillés.

Les déchets industriels incluant des métaux lourds et/ou de l'amiante sont systématiquement traités dans des filières spécialisées et tracés par des Bordereaux de Suivi des Déchets Dangereux (BSDD) et/ou des Bordereaux de Suivi des Déchets Amiantés (BSDA).

L'ensemble de ses traitements et suivis sont consignés dans un cahier de suivi des déchets permettant d'en garantir la traçabilité associée avec tous les justificatifs utiles à la nature du déchet.

Notre objectif est de traiter dans ces filières 100% de nos déchets.

Nous mesurons aujourd'hui cette performance et nous sommes à l'objectif.

Nous nous sommes assuré que nos filières étaient bien des filières de retraitement hormis pour le DIB. Ainsi, nous avons un gain sur notre bilan carbone pour l'ensemble des déchets concernés (ceux-ci entrant dans de nouvelles filaires valorisables).

Depuis fin 2013, un tableau de bord a été mis en place et permet de suivre nos volumes de déchets et leurs filières associées.

Nous constatons une baisse du volume de nos déchets de l'ordre de 76 % par rapport à 2012.

Soit encore une progression de 16% par rapport à 2013.



4.4. LA CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ

Sur cet axe de gros efforts ont été réalisés en 2013 et confirmés en 2014 :

- Une campagne de sensibilisation auprès du personnel pour diminuer les consommations suivantes :
 - éteindre l'éclairage en fin de journée,
 - l'arrêt du chauffage des locaux en fin de journée (climatisation et panneau rayonnants en atelier),
 - l'arrêt des postes informatique en fin de journée,
 - l'arrêt du compresseur du site en fin de journée.
- Des investissements de machine neuves (2013 : presse plieuse, presse cisaille et rouleuse croqueuse, 2014 : têtes de soudage automatique, chanfreineuse de tôles) qui sont les machines maitresses de notre atelier. Elles diminuent ainsi la consommation de par l'utilisation d'organes de manœuvre électrique moins gourmands en consommation électrique,
- De la systématisation, dès que cela est possible techniquement, de l'utilisation du procédé de soudage des aciers en semi-automatique (fil fourré) plutôt qu'en électrode qui consomme la même énergie mais apporte un gain de productivité de l'ordre de deux fois. Ce qui diminue la consommation d'énergie électrique par deux. Nous avons trois postes semi-automatiques supplémentaires. Nous avons environ 8 mois effectif de soudage par poste en atelier avec 110 heures par mois.

Les gains réalisés sur la période précédente sur ces sujets ont été les suivants :

- Éclairage/Chauffage : 200 kW heures,
- Consommation des machines : Gain 10 000 KW heures par an
- Soudure en semi-automatique : Gain environ 26 400 kW heures.

Au total, nous calculons un gain de 36 600 kW heures par rapport à la consommation que nous aurions eu avec les conditions précédentes.

Nous continuons en 2014 la sensibilisation sur les éclairages et chauffages pour diminuer au maximum notre consommation.

Notre consommation électrique en 2014 est en rythme annuel inférieure de 27.45 % par rapport à 2013.

Soit un gain total de 41.30 % par rapport à 2012.

4.5. PARTIES PRENANTES

Enfin, nous travaillons régulièrement **avec la DREAL pour mesurer et diminuer notre impact sur l'environnement de nos sites d'intervention** (usines et chantiers).

Nos dossiers d'arrêté de classement sont à jour et nous avons effectué ou lancé l'ensemble des mesures utiles à celui-ci.

Quelques actions mineures sont identifiées et mise dans le plan d'action de notre amélioration continue de notre SMI.



5. PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

5.1. CADRE GÉNÉRAL

SAVCO a mis en place, depuis 2012, un système de qualification et de contrôle de l'ensemble de sa gestion de contrat (établissement des offres, négociations et revue de commande) permettant de tracer et de mettre sous surveillance l'ensemble des processus de qualification et d'établissement des contrats par la direction de l'entreprise.

Cela lui permet notamment d'encadrer les relations avec les clients et de se prémunir contre tout risque de corruption.

Par ailleurs, une charte éthique a été établie et transmise en 2012 à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Cette charte permet de cadrer la nature et l'honnêteté des relations en interne mais aussi avec les clients, fournisseurs, sous-traitants et parties prenantes.

Celle-ci a fait l'objet de réunions de présentation et d'explication pour bien s'assurer qu'elle a été comprise.

Depuis mi 2013, ces rappels sont maintenant systématisés au cours d'une réunion tous les six mois de l'ensemble du personnel.



5.2. PROCESSUS DES ACHATS

L'ensemble de nos achats et sous-traitance se réalise en appliquant le processus achat de l'entreprise. Celui-ci est conforme aux normes ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001.

Celui-ci garantit plusieurs points :

- La consultation de tous les fournisseurs avec les mêmes données d'entrée définies par le bureau d'étude et/ou les responsables de service,
- La consultation systématique de plusieurs fournisseurs selon un panel défini par nos réunions de surveillance annuelle des achats qui se base sur une évaluation des fournisseurs selon les critères de choix définis dans le processus des achats,
- Les critères de choix des offres sont clairement définis dans le processus des achats,
- La formalisation systématique d'un achat par une commande validée par la Responsable Administrative et/ou la Direction,
- La formalisation systématique d'une sous-traitance par contrat de sous-traitance et un ou des ordres de services (commande) validés par la Direction,
- Le suivi de la comptabilité fournisseur, par le service comptabilité, avec un rapprochement systématique aux commandes et ordres de service.

L'ensemble de l'activité d'ordre de service/commande et de comptabilité fournisseur est suivi informatiquement par une comptabilité analytique. Ainsi, tout écart entre l'engagement et la facturation peut être analysé.

Enfin, une sensibilisation du service achat a été réalisée sur la base de la charte éthique de l'entreprise.

Ainsi, les achats sont systématiquement en relation avec des services pour ses données d'entrées, les validations et la comptabilité fournisseur.

La multiplicité des acteurs garantit une maîtrise de l'honnêteté des relations et rend très difficile les actes de corruption.

Suite à notre revue des achats réalisée début 2015, Nous n'avons pas détecté d'événement particulier sur ce processus sur la période.



5.3. PROCESSUS AVANT-VENTE (QUALIFICATION ET CONTRAT)

L'ensemble de nos processus avant-vente se réalise en appliquant les processus Qualification et Contrat de l'entreprise. Ceux-ci sont conformes aux normes ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001.

Le service commercial a l'ensemble de son activité suivi et tracer au sein d'une comptabilité analytique.

L'ensemble des points d'arrêts et revues sont ainsi tracée et seuls les acteurs concernés peuvent effectuées celles-ci grâce au contrôle des accès du système.

Aucune offre ne peut donc être émise sans des étapes et des contrôles portés par des acteurs multiples dans l'entreprise en relation avec le service commercial :

- Visite de site avec le service des opérations sites (optionnel),
- Autorisation d'étudier l'offre par la direction de l'entreprise,
- Revue techniques avec le bureau d'étude, responsable qualité et/ou responsable HSE,
- Validation de l'estimation financière par la direction selon des règles de valorisation et de résultat clairement explicité par des outils informatiques incontournables,
- Validation des critères contractuels et envoi de l'offre par la Direction,
- Validation des négociations financières par la Direction,
- Revue de commande par la direction.

Ainsi tous les axes et interlocuteur associés mettent en relation le service commercial avec l'entreprise. C'est un travail collaboratif.

Enfin, une sensibilisation du service commercial a été réalisée sur la base de la charte éthique de l'entreprise.

La multiplicité des acteurs garantie une maîtrise de l'honnêteté des relations et rend très difficile les actes de corruption.

Ce processus est audité en interne et revue par un acteur externe tous les ans.

Nous n'avons pas détecté, à ce jour, d'événement particulier sur ces processus.