

Saint-Etienne du Rouvray, le 3 Avril 2015

Objet : Lettre de renouvellement d'engagement au Pacte Mondial de L'ONU

Monsieur Le Secrétaire Général,

Depuis 2009, Gagneraud Construction Normandie a mené une réflexion sur ses enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux pour établir une politique de développement durable.

En 2010, notre engagement a été formalisé lorsque nous avons adhéré au Pacte Mondial de l'Organisation des Nations Unies. Dans le cadre de cette adhésion, nous nous sommes engagés à réaliser des avancées sur les dix principes du Pacte Mondial et à communiquer sur nos réalisations.

En tant que Directeur Régional, je suis heureux de vous confirmer que notre entreprise renouvelle son engagement à soutenir les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme et du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

D'autre part, je tiens à vous exprimer ma volonté de faire progresser ces principes et de continuer à les intégrer dans la stratégie de l'entreprise.

Nous joignons à ce courrier, notre communication annuelle présentant les progrès effectués en 2014 par l'entreprise.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le Secrétaire Général, en l'expression de notre respectueuse considération.

Guy GERARDIN, *Directeur régional*



**Pacte Mondial de l'ONU**  
Communication sur le progrès  
Gagneraud Construction Normandie  
Année 2014

**Droits de l'homme**

**SOCIAL**

- *Actions de la caisse d'entraide Normandie*

La répartition des aides financières en 2014 a été réalisée ainsi :

- 6690€ de prime de rentrée, contre 5290€ en 2013 soit une augmentation d'environ 26% ;
- 2495€ de participation aux vacances des enfants, contre 1640€ en 2013 soit une augmentation d'environ 52% ;
- 6140€ de prêt, contre 9500€ en 2013 soit une diminution d'environ 35%.

Au total, le montant des aides financières de la caisse d'entraide a été de 15325€ contre 19590€ en 2013 soit une diminution d'environ 22 % qui concerne uniquement les prêts.

- *Respect du droit de négociation collective*

Conformément à la réglementation française et dans la recherche d'un dialogue social régulier et constructif Gagneraud construction a organisé mensuellement en 2014 une réunion avec les représentants élus du personnel, pour informer, partager et débattre de la politique de développement de l'entreprise

Les procès-verbaux de ces réunions sont systématiquement portés à la connaissance des salariés, par voie d'affichage et par email.

Par ailleurs, l'organisation du temps de travail et la politique salariale sont négociées chaque année avec les partenaires sociaux.

## Normes au travail

### Conditions de travail

- Equipements de protection individuelle : les nouveautés de 2014

1. Des chaussures de sécurité mieux adaptées pour les carreleurs leur apportant beaucoup plus de confort par leur souplesse.

Le modèle qui a été validé sur le terrain est le *Kargo grip S3 src*



2. Le port de lunettes de protection étanches rendu obligatoire

Suite à une recrudescence des accidents de projections de matières et matériaux dans les yeux, notre CHSCT en accord avec notre direction régionale a décidé de rendre obligatoire le port de protection étanches lors de la réalisation ou à proximité de travaux effectués avec les matériels suivants : scie circulaire, lapidaire, tronçonneuse, scie de sol et marteau piqueur.

Les deux modèles validés sont les suivants :

*Lunettes Blast PC*



*Lunettes Stormlux*

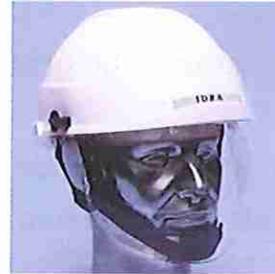


### 3. Des équipements spécifiques pour l'intervention dans les postes électriques

*Tapis isolants HTB (Référence : MP-100/10)*



*Casque IDRA*



4. Pour les équipes TP, le polo rétro réfléchissant et micro transpirant plus confortable a remplacé le tee-shirt, qui procure plus de confort et d'aisance autour du cou.

*Ancien modèle*



*Nouveau modèle*



- Nouveaux locaux

L'emménagement sur notre nouveau site de Saint-Étienne du Rouvray, nous a permis de mettre à disposition au personnel restant sur place le midi, un réfectoire et d'une cuisine pour se restaurer dans de bonnes conditions.



Une étude est en cours afin d'aménager sur chaque site de la région, un réfectoire pour le personnel administratif.

## Sécurité

- *Prévention*

### 1. Analyse des accidents 2014

L'analyse des sinistres au 31 décembre 2014 a mis en évidence une diminution du nombre d'accidents par rapport à 2013.

Année	Total au 31 décembre Tous véhicules confondus
2012	42
2013	35
2014	28

Analyse des sinistres au 31 décembre Tous véhicules confondus			
Année	<i>Responsables à 100%</i>	<i>Responsables à 50%</i>	<i>Non responsables</i>
2012	22	4	16
2013	20	2	13
2014	18	1	9

Au total, 8 accidents de moins ce qui représente une baisse de 20%.

C'est un réel progrès, surtout si l'on considère que pour la moitié des sinistres notre responsabilité n'a pas été engagée.

## ***Lutte contre la discrimination***

L'effectif de Gagneraud Construction Normandie comptait 485 personnes au 31 décembre 2014, dont :

<i>Catégorie</i>	<i>2013 (effectif 508 personnes)</i>		<i>2014 (effectif 485 personnes)</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
<i>Femmes</i>	52	10.2%	52	10.7%
<i>Personnes handicapées</i>	12	2.4%	13	2.7%
<i>Personnes de + de 55 ans</i>	48	9.5%	48	9.9%

Au total, on note que l'effectif a diminué de 4,5% représentant 23 personnes.

- *Egalité hommes/femmes*

Le nombre de femmes dans l'entreprise est stable par rapport à 2013, mais reste assez faible au sein de l'entreprise. Cela s'explique principalement par la nature du secteur d'activité auquel appartient Gagneraud Construction.

Tous les postes à pourvoir sont ouverts aux candidatures tant masculines que féminines, y compris pour les postes ouvriers.

La direction veille au quotidien au respect de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Gagneraud Construction Normandie aménage autant que possible les conditions de travail pour les personnes ayant des enfants à charge, des difficultés personnelles ou familiales, ou souffrant de problèmes de santé ou de handicap.

En 2012, dans le cadre de l'accord sur l'égalité homme/femme avait été prévu en cas de maladie d'un enfant mineur, la possibilité de débloquer de manière anticipée jusqu'à 3 jours dans le compte épargne temps, sous réserve de fournir un certificat médical.

En 2014, en complément de cet accord, la direction a décidé d'accorder la permission au salarié d'arriver plus tard le matin ou de partir plus tôt l'après-midi, dans la limite d'une demi-journée, permettant ainsi aux parents d'aller chez le médecin et de s'organiser en cas de maladie d'un enfant.

Cette absence sans justificatif, est autorisée dans la limite :

- 1 fois /an pour un enfant
- 2 fois/an pour deux enfants
- 3 fois/an pour trois enfants

Seule une demande d'absence doit complétée et transmise au service paie.

D'autre part, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée de 2h à l'occasion de la rentrée scolaire.

- *Emploi des salariés de 55ans et plus*

Le nombre de salariés de plus de 55ans au sein de l'entreprise, est stable par rapport à 2013,

- *Emploi des travailleurs handicapés*

La direction remplit ses obligations au titre de la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés. En 2014, on compte 13 personnes handicapées en poste dans l'entreprise contre 12 en 2013.

- *Droit à la formation*

En 2014, le coût total de la formation a été de 286 957€ correspondant à 7016h.

📊 *Bilan par catégorie socioprofessionnelle :*

	2012	2013	2014
<i>Ouvriers</i>	56%	62%	72%
<i>ETAM</i>	23%	28%	17%
<i>Cadres</i>	21%	10%	11%

Depuis 2012, on constate que le pourcentage qui a le plus progressé est celui de la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers.

✚ *Bilan par types de formation :*

	2012	2013	2014
<i>Informatique</i>	4.6%	4.4%	4.6%
<i>Juridique</i>	4.6%	1.7%	3.3%
<i>Management</i>	15.0%	17.1%	17.1%
<i>Sécurité</i>	50.9%	63.2%	64.7%
<i>Technique</i>	24.9%	13.6%	10.3%

Depuis 2012, on remarque que la priorité a été donnée à la sécurité et au management.

- *Insertion*

En 2014, nous avons embauché en contrat à durée indéterminé, 3 personnes à l'issue de leur contrat en alternance.

## Environnement

- *Suivi des consommations de carburant par type de véhicule*

Notre logiciel ALX nous a permis de suivre les consommations de carburant de l'ensemble de notre parc de véhicules.

Comme en 2013, nous avons pu établir un suivi de la consommation moyenne suivant le type de véhicule :

Consommation moyenne annuelle (L /100Km)				
	Véhicules de tourisme	Véhicules utilitaires légers	Véhicules utilitaires	Poids lourds
2013	5.7	6.8	13.7	48.5
2014	5.8	6.8	12.3	50.3

La consommation des véhicules de tourisme et des véhicules utilitaires légers est stable.

En ce qui concerne les véhicules utilitaires la tendance est à la baisse par rapport à 2013.

Seule la consommation des poids lourds a augmenté en 2014.

Néanmoins ce bilan reste assez satisfaisant car la proportion des poids lourds dans l'entreprise ne représente que 5% du parc.

- *Optimisation de l'occupation des locaux sur la région normande*

En 2014, le bail de certains de nos sites étant arrivé à échéance, il a été décidé de regrouper certains services sur un même site afin d'optimiser les dépenses ayant une influence directe sur nos frais généraux.

Ce regroupement a également permis de diminuer d'une part nos consommations d'eau et d'électricité, et d'autre part de réduire certains déplacements intra-entreprises.

## Lutte contre la corruption

### Mise en place des achats centralisés

Dans le cadre de la mise en place des achats centralisés en février 2014, plusieurs chantiers tests ont été réalisés en partenariat avec notre agence de maintenance d'Harfleur.

L'objectif de ces chantiers était de ne plus utiliser les carnets de bons de commande papier et de traiter 100% des commandes avec notre logiciel :



Notre objectif a été atteint ce qui nous a permis d'intégrer en 2015, l'activité Travaux Publics.

Après enquête auprès de nos équipes concernées par ces chantiers tests, voici quelques points positifs qui en sont ressortis :

- ✓ Des prix mieux négociés
- ✓ Des consultations plus élargies
- ✓ Permet aux équipes d'enrichir leur panel de fournisseurs
- ✓ Le gain de temps pour l'encadrement
- ✓ L'anticipation des commandes et des livraisons
- ✓ Le système qui s'améliore de jour en jour.

D'autre part, ce nouveau processus nous permet de mieux maîtriser nos achats, en priorisant les fournisseurs avec qui nous sommes en partenariat, limitant ainsi au maximum les risques potentiels de travailler avec une société dont la situation financière ne serait pas satisfaisante.

A terme l'objectif est de centraliser l'ensemble des achats de la région normande.