

## Notre engagement aux 10 principes du Pacte Mondial

NATIONS UNIES - GLOBAL COMPACT  
COP n°3  
24 avril 2015



SOLAIRE

BOIS

POMPES À CHALEUR

CONDENSATION FIOUL/GAZ

*De Dietrich Thermique*  
57, rue de la gare  
B.P.30 - F67580 MERTZWILLER  
Tél 03 88 80 27 00 – Fax 03 88 80 27 99  
[www.dedietrichthermique.fr](http://www.dedietrichthermique.fr)



## Qu'est-ce que le Pacte Mondial ?

Il s'agit d'un pacte par lequel des entreprises s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur [dix principes](#) universellement acceptés touchant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Le Pacte mondial, principale initiative mondiale d'entreprises citoyennes – qui regroupe des milliers de participants répartis dans plus de 100 pays –, a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés.

En adhérant le 24 janvier 2012 au Pacte Mondial, nous partageons la conviction que des pratiques commerciales fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable et plus ouvert et de sociétés prospères et dynamiques.

Les pratiques commerciales responsables sont celles qui favorisent un climat de confiance et la mise en valeur du « capital social » et qui contribuent ainsi, partout, à la viabilité des marchés et au développement.

### **Communication des Progrès (COP)**

Par notre engagement au Pacte Mondial, nous nous devons de communiquer à nos parties prenantes (consommateurs, employés, syndicats, actionnaires, médias, pouvoirs publics, etc.), chaque année, les progrès accomplis dans l'intégration des principes du Pacte mondial.

La communication sur les progrès réalisés est un moyen important de démontrer l'attachement de l'entreprise participante au Pacte Mondial et à ses principes.

Cette communication se concrétise par un dossier largement diffusé en interne comme en externe **en complément de notre rapport RSE**. C'est l'objet de ce document qui constitue notre troisième communication pour Global Compact.

## L'engagement du Président aux 10 principes du Pacte Mondial



De Dietrich Thermique, leader dans le domaine des équipements de chauffage et de production d'eau chaude sanitaire est engagé depuis 2011 dans une démarche formelle RSE en inscrivant ainsi le Développement Durable comme axe prioritaire de sa stratégie de croissance.

Nous avons atteint aujourd'hui un niveau de maturité qui nous permet de déployer une politique globale sur nombre de thématiques de la RSE afin de réussir ensemble ce challenge de progrès en portant une attention particulière aux aspects Droits de l'Homme, Droit du Travail, Environnement et lutte contre la corruption.

Ainsi, nous nous positionnons comme promoteur des dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies en les relayant auprès de nos collaboratrices et collaborateurs ainsi qu'auprès de nos clients, fournisseurs et partenaires de toute nature.

En qualité de Président, je renouvelle notre engagement dans cette démarche de progrès durable.

Joseph Le Jollec  
Président de De Dietrich Thermique

A handwritten signature in black ink, consisting of several bold, sweeping strokes that form a stylized representation of the name 'Joseph Le Jollec'.

## Communication des Progrès 2015

### Droits de l'homme

**1- Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence, et...**

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

#### ***Business Principles***

Les principes stratégiques et déontologiques (Business Principles) de notre groupe, largement communiqués, fixent les normes sous forme de code de conduite depuis plusieurs années.

Conformité à la loi et la réglementation

« Le choix des partenaires respectueux et respectables : nous ne travaillerons pas sciemment avec une tierce partie qui enfreindrait la loi ou la réglementation en vigueur localement, notamment en matière de droit du travail et de protection de l'environnement ».

Maintien de bonnes conditions de travail tant sur le plan de l'hygiène que de la sécurité

« Le Groupe offre et maintient d'excellentes conditions de travail pour tous les employés tant sur le plan de l'hygiène que de la sécurité. Ceux-ci sont informés et formés à travailler avec efficacité et en toute sécurité sur leur poste de travail. Notre politique d'hygiène et de sécurité sur le plan local est déclinée dans les procédures et consignes de santé et de sécurité des différentes entités. »

#### ***Politique « d'achats durables »***

Depuis 2013, une politique d'achats durables est déployée dans notre Groupe. Des principes clés y sont définis, comme la nécessité d'encourager à la réduction des déchets, la suppression de matières dangereuses dans nos cahiers des charges et processus, la prise de conscience par nos équipes de l'impact environnemental et les questions de durabilité dans toutes les activités...

Afin de surveiller la performance sociale et environnementale dans notre processus de gestion de nos principaux fournisseurs et d'œuvrer à l'améliorer, un partenariat a été conclu avec ECOVADIS qui fournit une plateforme collaborative nous permettant d'évaluer nos fournisseurs sur 21 critères :

- ✓ Critères environnementaux : consommation d'énergie et émissions de carbone, biodiversité, pollution locale...
- ✓ Critères sociaux : santé et sécurité des employés, conditions de travail, dialogue social, travail forcé et travail des enfants, discrimination...
- ✓ Critères éthiques : corruption, marketing responsable...

Les résultats du questionnaire donnent lieu à des indicateurs d'évaluation, poussant le fournisseur à progresser.

Par ailleurs, notre groupe d'acheteurs a participé à un séminaire organisé dans nos locaux, visant à mieux s'approprier le concept d'achats responsables.

*Notre politique « d'achats durables » poursuivra sa progression en 2015, avec le suivi de nos principaux fournisseurs.*

## **Santé et sécurité au travail**

### Accidentologie

En 2014, le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents du travail a encore diminué pour atteindre respectivement 9.35 et 0.44. C'est le résultat des nouveaux investissements industriels, notamment en chaudronnerie et d'une démarche de prévention des accidents et risques professionnels associant tous les acteurs de l'entreprise.

*Les efforts de prévention contre les accidents du travail se poursuivront en 2015. Des nouveaux investissements industriels pourront également contribuer à améliorer la sécurité aux postes de travail.*

### Qualité de l'air des postes de travail

Après une campagne de mesures réalisée en 2013 au niveau de certains postes de travail (postes de soudure et de découpe laser),

- une aspiration efficace a été systématiquement intégrée avec la mise en place des nouveaux outils de soudure,
- des nouveaux systèmes respiratoires à ventilation assistée et à adduction d'air ont été mis à disposition des soudeurs.

*En 2015, une étude sur la ventilation générale du secteur de la chaudronnerie sera menée pour obtenir encore davantage d'améliorations.*

### Formation

Environ 16% du budget formation a été consacré à la sécurité et à la santé en 2014 (en augmentation par rapport à l'année 2013).

*En 2015, le budget consacré à la sécurité et à la santé sera reconduit dans la même proportion.*

### Pénibilité des postes de travail

L'amélioration de l'ergonomie et de la pénibilité est systématiquement intégrée dans toute modification de nos postes de travail. Ce fut notamment le cas en 2014 avec la mise en place de housseuses thermiques évitant l'agrafage en hauteur, de robots, manipulateurs, tables élévatrices... réduisant la pénibilité de certaines tâches. Par ailleurs, les chaînes de montage sont aujourd'hui étudiées pour limiter à 12kg le port de charge.

*Les efforts pour réduire la pénibilité des nouveaux postes seront reconduits en 2015, notamment par les investissements sur les nouvelles lignes de production.*

#### Prévention des risques psychosociaux

Pour assurer une écoute, guider, conseiller et soutenir les salariés dans leurs difficultés liées au travail, une psychologue conseil réalise une permanence 4 fois par mois depuis 2014.

*Ce service se poursuivra en 2015*

#### Bien-être au travail

Pour favoriser le bien-être et la convivialité, deux nouvelles zones de repos ont été étudiées en intégrant les salariés concernés dans la réflexion afin de bien prendre en compte leurs attentes (sous forme d'enquête et d'ateliers).

*Ces nouvelles zones verront le jour en 2015.*

## Droit du Travail

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

De par nos effectifs, nous répondons aux exigences réglementaires en termes d'instances représentatives du personnel et nous incitons nos fournisseurs à faire de même à travers notre code éthique et notre politique d'achats durables.

### **4. Les entreprises sont invitées à respecter l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire;**

### **5. Les entreprises sont invitées à respecter l'abolition effective du travail des enfants;**

Nos valeurs et le respect des règles nous interdisent le recours au travail forcé ou clandestin tout comme le travail des enfants. Nous incitons également nos fournisseurs à faire de même à travers notre code éthique et notre politique « d'achats durables ».

### **6. Les entreprises sont invitées à respecter l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.**

#### ***Non-discrimination envers les personnes en situation de handicap***

En moyenne, sur l'ensemble de nos établissements, 6,6% de nos employés ont un handicap. L'ensemble du service médical et social des principaux sites est particulièrement sensibilisé à cette thématique et accompagne les salariés dans la Reconnaissance de la Qualité de travailleur Handicapé (RQTH). Nous avons également recours à des Etablissement et Services d'Aide par le Travail (ESAT) pour différentes prestations.

*Pour aller plus loin dans notre engagement, nous adhérons à la Charte de la Diversité en 2015.*

### ***Rétribution salariale équitable***

#### Intéressement et participation

Depuis de nombreuses années, une prime d'intéressement et de participation, en accord avec les représentants du personnel, permet d'associer les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise.

#### Evaluation des emplois

De Dietrich Thermique s'attache à garantir l'équité au niveau de la rémunération du personnel. A échéance, suite à modification ou création de postes, les emplois sont évalués et classifiés selon des critères objectifs par une commission représentative encadrée par un consultant expert. En 2014, 18 postes ETAm, 25 postes cadres et 9 postes ouvriers ont été évalués.

#### Augmentation salariale

Les augmentations salariales font l'objet d'un accord avec les représentants du personnel. Une attention particulière est portée sur l'égalité de salaires entre hommes et femmes.

### ***Qualification / formation***

En 2013, la formation a représenté 3,3 % de la masse salariale, soit plus de 1,6 million d'Euros. En 2014, les ouvriers ont été mieux intégrés dans le processus de formation, notamment à travers plusieurs journées sur la « gestion des flux ». Cette formation traite de l'organisation, de l'approche managériale, des liens entre les divers services, de la gestion des personnes, de la qualité des produits fabriqués...

## **Environnement**

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

**8. Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;**

Depuis 2013, De Dietrich Thermique s'est engagé dans une démarche de management environnemental. La certification ISO 14001 s'est déroulée en mars 2015.

### ***Consommation d'énergie***

C'est sur le site de production de Mertzwiller que la majorité de l'énergie de l'entreprise est consommée pour le chauffage des bâtiments et le process industriel.

En 2014, plusieurs opérations ont été menées pour réduire la consommation d'énergie :

- optimisation de la température de consigne et de la régulation de température,
  - mise en place de nouveaux systèmes de déstratification thermique dans les grands halls de production,
  - remplacement de certains grands ouvrants,
  - investissement industriel réduisant le travail en équipe limitant ainsi les durées de chauffe des locaux dans la journée,
  - réalisation de travaux d'étanchéité des différents bâtiments industriels.
- Par ailleurs, une campagne d'affichage incitant à la réalisation d'éco-gestes a été menée.

*Les efforts entrepris pour réduire la consommation d'énergie seront poursuivis en 2015.*

### ***Vers la maîtrise de nos déplacements***

En 2014, de nouvelles mesures ont vu le jour, incitant nos salariés à réduire leurs impacts sur l'environnement liés aux déplacements domicile-travail.

- Remboursement de l'intégralité de l'abonnement de transport en commun.
- Promotion de l'usage du vélo (participation à un challenge inter-entreprise).
- Encouragement au covoiturage (sensibilisation au coût réel de la voiture, réalisation d'un fichier de mise en relation des covoitureurs, création de places de parking réservées aux covoitureurs...).

*Le groupe de travail en charge de cette thématique continuera à maintenir la dynamique et organisera de nouveaux événements. Le groupe s'intéressera également aux impacts des déplacements professionnels en 2015.*

### ***La gestion des déchets***

En 2014, une attention particulière sur la gestion de nos déchets. En partenariat avec notre prestataire local, nous avons identifié des pistes pour réduire les déchets à la source et mieux les valoriser. Nous avons ainsi atteint un taux de valorisation de 90,6% (en hausse de 2,7 points par rapport à l'année précédente) et réduit notre production de 10%. Nos Déchets Industriels Dangereux sont également mieux triés.

Notre objectif est d'atteindre à terme un taux de valorisation de déchets de 92%.

### ***Biodiversité***

Nous avons la chance de disposer, sur notre principal site de production à MERTZWILLER, d'une surface importante de « nature ». Conscient des enjeux du maintien de la biodiversité, De Dietrich Thermique a choisi de protéger cette richesse et de sensibiliser ses salariés. Dans ce cadre, un groupe d'une dizaine de salariés, baptisé « piqûre environnementale », a mis en place un certain nombre d'actions.

- ✓ L'abeille est un symbole et une sentinelle de la biodiversité. C'est pourquoi, en partenariat avec une association d'apiculture locale, deux ruches ont été implantées à l'arrière du site. Le miel produit en 2014 a été offert aux salariés. Durant l'année, plusieurs animations ont permis de sensibiliser et faire participer les salariés à ce projet.
- ✓ Nous mettons notre espace naturel à disposition du Centre de Recherche sur la Biologie des populations d'oiseaux (CRBPO) afin d'y mener des études sur les oiseaux. Ces études consistent à

capturer les oiseaux, relever leurs caractéristiques principales et les baguer. Ces études permettent de relever les paramètres régulant les populations : régularité des espèces, déplacements...

*En 2015, le groupe de travail « piquêre environnementale » poursuivra la sensibilisation et s'attachera à développer plus de « verdure » sur le site de production.*

## **9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.**

### ***Sensibilisation à des technologies de chauffage moins énergivores***

Les directives Ecoconception et Etiquetage énergétiques, mises en place par l'Union Européenne afin de réduire les consommations d'énergies des équipements de chauffage et de production d'eau chaude sanitaire, entreront en vigueur en 2015. De Dietrich Thermique s'est préparé depuis plusieurs années à cet évènement et sensibilise aujourd'hui les clients et consommateurs à travers les Eco-solutions. Quatre objectifs sont visés : confort, économie, performance, environnement.

*En 2015, un site internet dédié à la performance énergétique sera déployé à destination de nos clients. il leur permettra de bien comprendre les enjeux, de réaliser des calculs et des diagnostics, de proposer des solutions.*

### ***Eco-conception des produits***

De Dietrich Thermique conçoit ses produits de façon à minimiser son impact sur l'environnement, notamment en termes de consommation énergétique et d'émissions de polluants et gaz à effet de serre. Toutefois, pour prendre en compte les impacts du produit sur l'ensemble du cycle de vie et sur de multiples critères de façon structurée, De Dietrich Thermique s'est engagé à réaliser une analyse de cycle de vie pour chacun de ses produits. Un séminaire fût organisé en 2014 afin que les équipes puissent bien s'approprier les enjeux, le contexte et la méthodologie.

*En 2015, nous initierons nos premiers Profils Environnementaux de Produits (PEP), nous sensibiliserons nos fournisseurs à cette thématique et nous poursuivrons l'acculturation et la mobilisation des services internes.*

## 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.**

### ***Business Principles***

Dans les principes stratégiques et déontologiques (Business Principles) de notre Groupe, la prévention des conflits d'intérêt et de la corruption sont intégrés dans la charte de bonne conduite.

#### Prévention des conflits d'intérêt

« Tous les employés du Groupe BDR Thermea doivent éviter toute activité ou situation dans laquelle leur propre intérêt irait à l'encontre de celui du Groupe. Les employés ne tireront pas avantage des opportunités d'affaires offertes par notre Groupe... »

#### Acceptation de cadeaux et prévention de la corruption

« D'une part, les collaborateurs du Groupe ne sont pas autorisés à accepter des cadeaux (y compris des tickets pour participer à des événements de divertissement) offerts par des fournisseurs ou par des clients sans en notifier le directeur responsable. Celui-ci décidera de la pertinence ou non de l'acceptation du cadeau. D'autre part, aucun collaborateur ne saurait être impliqué dans le versement de dons ou de fonds pouvant être assimilés à de la corruption. »