

# MARTIN BELAYSOD EXPANSION

## PARTENAIRE GLOBAL



WE SUPPORT



# RAPPORT ANNUEL MBE

## GLOBAL COMPACT 2015

Les filiales du groupe  
MBE :



eau, air, énergie



**DORISE**  
MAINTENANCE ET TRAVAUX NEUFS





## Engagement du Groupe MARTIN BELAYSOD EXPANSION

Le Groupe Martin Belaysoud Expansion est inscrit depuis 2003, dans une démarche durable liant ses valeurs aux grands principes du Pacte Mondial portant sur 4 points essentiels :

- Les droits de l'Homme,
- Les conditions de travail,
- L'environnement,
- La lutte contre la corruption.

Cette démarche de progrès continu, partagée par l'ensemble des collaborateurs du Groupe, associe responsabilité sociale et environnementale au développement de notre activité.

Cela se traduit au quotidien par la mise en œuvre d'actions concrètes visant à améliorer les conditions de travail des salariés au quotidien et de réduire l'impact de nos activités sur l'environnement.

Ces principes du Pacte Mondial appliqués à notre savoir-faire et à nos métiers, permettent par exemple de proposer à nos clients une gamme de produits dans le domaine des énergies renouvelables.

En tant que Président du Directoire du Groupe Martin Belaysoud Expansion, je poursuis mon engagement à respecter les 10 principes du Pacte Mondial proposés par l'Organisation des Nations Unies.

Patrick MARTIN  
Président du Directoire

## Présentation du Groupe MARTIN BELAYSOUD EXPANSION

Le Groupe MARTIN BELAYSOUD EXPANSION dont la création remonte à 1829, a pour activité la distribution de produits techniques dans les domaines suivants :

- Plomberie, Sanitaire, Thermique
- Energies Renouvelables
- Fournitures Industrielles
- Equipements de Protection Individuelle
- Automation - Mécatronique
- Electricité
- Produits sidérurgiques.

Nos clients sont des professionnels (industries, PME/PMI, collectivités locales, artisans...).

Le Groupe est composé de 6 enseignes multi-régionales, représentant un ensemble de 160 sites (agences commerciales, plates-formes logistiques).



Le siège social du Groupe est basé à Bourg-en-Bresse (01), où l'on retrouve également les services supports communs à toutes les enseignes comme le service Informatique, Ressources Humaines, Technique, Qualité Sécurité Environnement ...



## Politique Ethique et Développement Durable

Le Groupe Martin Belaysoud Expansion a la volonté d'appuyer son développement sur un ensemble de valeurs et de principes qui affirment clairement son engagement éthique et sa responsabilité sociétale et environnementale sur toutes ses filiales et dans tous les domaines d'activité.

Les fondements de notre projet d'entreprise, reposent sur des valeurs telles que le travail, l'intégrité, la solidarité et la loyauté. Ces valeurs constituent la base des rapports de confiance entre le Groupe, ses clients, ses fournisseurs, ses collaborateurs et ses actionnaires.

Ces valeurs sont reprises dans la politique de management : assurer un management via des principes fondamentaux regroupés dans l'A.L.P.E.S Attitude : Autonomie, Loyauté, Performance, Entraînement, Stratégie.

Les Ressources Humaines constituent la principale richesse de notre Groupe. Le commerce est, avant tout, un métier d'hommes et de femmes; c'est pourquoi le Groupe Martin Belaysoud Expansion s'engage à :

- Développer les compétences de ses collaborateurs tout en favorisant les évolutions professionnelles
- Assurer les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité pour ses collaborateurs

Conscient des impacts de son activité sur l'environnement, y compris sur la biodiversité, le Groupe Martin Belaysoud Expansion cherche en permanence à les minimiser.

D'une manière générale, le Groupe Martin Belaysoud Expansion adhère :

- Aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- Aux principes de l'Organisation Internationale du Travail
- Aux principes du Global Compact.

Chaque collaborateur doit intégrer les principes et les valeurs soutenues par le Groupe Martin Belaysoud Expansion dans l'exercice de son métier.

Patrick MARTIN  
Président du Directoire

340 accords  
de partena-  
riats signés

## Droits de l'Homme

### Principes de Global Compact

- 1 - Les entreprises doivent promouvoir et respecter les droits de l'Homme reconnus sur le plan international
- 2 - Les entreprises ne doivent pas se faire complices de violations des droits fondamentaux

### Acteurs dans le groupe

- Direction Générale
- Service des Ressources Humaines
- Service QSE
- Les services des Achats

### Indicateurs et actions mises en place et à venir

- Le Groupe MBE a contractualisé ses relations avec ses principaux fournisseurs intégrant une invitation à promouvoir les principes du Global Compact ; l'objectif pour l'année 2015 est d'établir 340 accords de partenariat.
- En parallèle, le Groupe MBE a intégré les principes du Global Compact dans sa démarche d'évaluation des fournisseurs afin d'en mesurer son respect et son degré de déploiement.  
Afin de poursuivre et d'améliorer la démarche initiée en 2011, nous avons renouvelé en 2013 et en 2015 l'évaluation sur des critères de performance Qualité, Sécurité, Environnement, et Responsabilité Sociétale des entreprises pour 80 fournisseurs.



## Conditions de travail

### Principes de Global Compact

- 3. Les entreprises doivent respecter l'exercice de la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective
- 4. Elimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire
- 5. Abolition effective du travail des enfants
- 6. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession

### Acteurs dans le Groupe

- Direction Générale
- Service des Ressources Humaines
- Service QSE
- Instances représentatives du personnel (CHSCT, CE...)



### Indicateurs et actions mises en place et à venir

#### Gestion des Ressources Humaines

Le Groupe MBE se conforme strictement à la législation du travail et a fait du respect des droits de l'Homme, un des axes principaux de sa politique de ressources humaines. Pour ce faire, le Groupe MBE, au travers de sa politique RH, a déployé des outils tels que le parcours d'intégration des nouveaux embauchés (parcours d'une durée de 1 à 3 mois selon la fonction dans l'entreprise), le parcours d'évolution des salariés promus, l'entretien de développement et de progrès (96 % des « Entretiens de Développement et de Progrès » réalisés par an), et des revues de potentiel.

En 2013 plus de 938 000 euros et plus de 969 000 en 2014, ont été consacrés à la formation (formation professionnelle et taxe d'apprentissage), pour accroître les capacités de chacun, accompagner les évolutions professionnelles et développer de nouvelles compétences nécessaires à la mise en œuvre de nos projets.

On constate une évolution constante du nombre de salariés ayant suivi une formation (issu des données des bilans sociaux des sociétés Téréva et Mabéo Industries) :

- Chez Téréva, on compte 245 personnes formées en 2014 (soit une augmentation de 10 %)
- Chez Mabéo Industries on compte 179 personnes formées en 2014.

Un accident  
du travail  
n'est pas une  
fatalité !

## Conditions de travail

Les principales sociétés du Groupe MBE ont signé des accords relatifs à :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- L'emploi des seniors
- La réduction de la pénibilité au travail
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
- Le contrat de génération

La politique de recrutement en alternance a permis d'embaucher 32 salariés étudiants en 2014 et prévoit d'en embaucher 38 en 2015.

### Hygiène, Sécurité et Conditions de travail

La préoccupation principale de la démarche sécurité est de réduire nos accidents du travail (taux de fréquence 2014 : 20.5 et taux de gravité : 0.96).

- Le renforcement de l'analyse des accidents de travail a conduit à la formation d'un référent « Arbre des Causes ». L'objectif est de poursuivre le développement des compétences des CHSCT en matière d'analyse des accidents de travail en mettant en place un module de formation interne à la méthode arbres des causes.
- Le développement d'une communication régulière, suite à un accident de travail, pour l'ensemble des équipes doit permettre de faire prendre conscience qu'un accident n'est pas une fatalité. Les risques étant similaires d'un établissement à un autre, des accidents identiques sont susceptibles de s'y produire.
- La sensibilisation des équipes logistiques à la démarche sécurité avait été identifiée comme un axe prioritaire.

En 2015, des séances chasses au risque sont organisées sur l'ensemble des plates-formes logistiques du Groupe, avec tout le personnel.

En complément et afin de dynamiser la culture sécurité, un challenge sécurité a été déployé pour les salariés des plates-formes logistiques. Ce challenge s'est traduit par un questionnaire pour tous les salariés (questions de connaissance sécurité, chasse aux erreurs sécurité...).





WE SUPPORT

## Conditions de travail

11  
défibrillateurs

- En 2015, dans la continuité de l'axe initié sur les plates-formes, une sensibilisation de l'ensemble des responsables d'établissement a été mise en place. Cette sensibilisation de 2 heures aborde les grands enjeux de la sécurité (humains, économiques, juridiques), le rôle des différentes instances en matière d'hygiène et de sécurité et le rôle d'un responsable d'établissement dans la démarche sécurité du Groupe MBE.
- En 2015, sous l'impulsion de la Direction Technique, un nouvel audit des infrastructures du Groupe MBE intégrant des éléments sécurité, mais également environnementaux, sera mis en place sur l'ensemble des établissements. Pour garantir une indépendance des résultats ces audits vont être menés par un cabinet extérieur et permettront d'identifier les axes d'actions pour les années à venir : amélioration de la lutte contre les incendies, conditions de stockage des produits...
- Par conséquent, en 2016 un plan de mise en conformité va permettre de prendre en compte les audits cités ci-dessus.



Le Groupe MBE a initié un diagnostic complet de son exposition au risque routier. Des actions sont maintenant en cours de déploiement visant à réduire l'exposition au risque et améliorant les conditions via des mesures de protection.

### Installation de défibrillateurs :

En 2014, le Groupe MBE a équipé les principaux sites ainsi que toutes les plates-formes logistiques de 11 défibrillateurs cardiaques.

Plus de 100 personnes ont été formées à l'utilisation de ces défibrillateurs.

Ce dispositif permettra d'améliorer la prise en charge d'un salarié en cas de malaise cardiaque.

Rappelons que les soins prodigués dans les premières minutes sont les plus importants et les plus efficaces.



21 sites  
équipés de  
système de  
visio confé-  
rence

## Environnement

### Principes de Global Compact

- 7.Promouvoir une approche prudente des grands problèmes touchant l'environnement
- 8.Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables
- 9.Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

### Acteurs dans le groupe

- Direction Générale
- Direction et service informatique
- Direction Supply Chain et Logistique
- Service QSE
- Les équipes commerciales

### Indicateurs et actions mises en place et à venir

#### Informatique

Des clés 3G permettent au personnel effectuant des déplacements professionnels de se connecter à distance sur les différents réseaux informatiques du Groupe. Ainsi, le personnel commercial peut travailler à distance sans se rendre sur l'un de nos sites pour consulter ou échanger des informations.

La mise en place progressive de la visioconférence permet de compter désormais 21 sites équipés.

Afin de poursuivre la démarche de communication à distance, nous avons déployé une solution complémentaire pour permettre à tous les établissements de communiquer via web conf et call conf (accessibles sur l'ensemble de nos 150 établissements).

Enfin le système «skype» installé sur chaque ordinateur permet à chacun de faire une web conférence depuis son poste de travail, et ainsi de réduire ses déplacements professionnels.

Début 2015, un tiers du parc informatif a été renouvelé avec des équipements neufs et donc moins énergivores. En complément, ces équipements sont pourvus d'un dispositif permettant une mise en veille rapide.



WE SUPPORT

## Environnement

Réduction  
de nos  
déchets  
chez nos  
clients

### Supply Chain

- **Mabéo Industries**

#### Amélioration de la gestion des emballages

Sur les plates-formes logistiques, l'intégralité des emballages des services de réception est réutilisée en conditionnement en expédition (économie de 50 % des produits de calage et de 30 % de cartons).

Des broyeuses à carton sont en cours de déploiement sur les plates-formes (amélioration des dispositifs en 2014) pour optimiser la réutilisation de cartons en produits de calage dans les colis.

Le tri sélectif a été mis en place sur l'ensemble des plates-formes.

Le projet « charte emballage » est opérationnel depuis mai 2014 visant à améliorer la qualité du conditionnement pour l'expédition chez nos clients et simultanément réduire nos déchets en ré-utilisant des cartons broyés.



- **Téréva**

L'organisation logistique a permis de diminuer les navettes inter plates-formes via l'accroissement des gammes et métiers sur les plates-formes.

L'optimisation des modalités de transport, initiée en 2012 et en cours de déploiement, permettra à terme :

- un passage de 4 000 feuilles (bordereaux de livraison) à une centaine de feuilles de route par jour, soit une réduction de 3 424 ramettes de papier par an, soit un équivalent de 8,5 T de papier par an.

- une réduction de 10 % des distances kilométriques effectuées grâce à un outil de planification ; soit environ 54 000 Km en moins par an.

Cette action se finalise en 2015.

### Environnement

#### Commerce

##### Plan de vente

Le plan de vente du domaine Equipement de Protection Individuelle intègre des produits avec des écolabels.

La part de ces produits dans le plan de vente sera progressivement augmentée dans les années à venir pour mieux les promouvoir et répondre aux besoins de nos clients.



##### Gestion des déchets et papier

Les équipes techniques (Chefs produits et directeurs de marché) participent activement à l'ensemble du projet environnemental, dans le cadre de regroupements de syndicats de métiers à des groupes de travail, afin de recycler les déchets issus des produits commercialisés.

La dématérialisation des documents de retour pour les avoirs et rendus permettra une diminution de la consommation de papier estimée à 75 kg par an (déploiement sur 2014 et 2015).

En parallèle, le Groupe a systématisé la dématérialisation des factures de frais généraux.



##### Réalisation de bilan GES (Gaz à effet de serre)

Sur les consommations de 2011, le service QSE a établi 2 bilans GES : 1 pour Téréva et 1 pour Mabéo Industries.

Les résultats sont les suivants :

- Téréva : 8 906 tonnes de CO<sub>2</sub>eq, cela représente 10.15 T de CO<sub>2</sub>eq par salarié/an.
- Mabéo : 2 074 tonnes de CO<sub>2</sub>eq, cela représente 3.2 T de CO<sub>2</sub>eq par salarié/an.

Le prochain bilan GES sera effectué fin 2015 sur l'année de référence 2014.



## Environnement

### Moyens généraux

Utilisation de véhicules à faible consommation d'énergie.

Nous privilégions dans le choix de nos véhicules, des modèles ayant une faible consommation et une faible émission de CO<sub>2</sub>.

Nos partenariats avec nos prestataires loueurs de véhicules se sont effectués dans un souci constant de préservation de l'environnement :

- en 2014, le véhicule moyen du Groupe rejetait 111 g CO<sub>2</sub>/Km pour atteindre 108 g de CO<sub>2</sub>/Km en 2015 soit une diminution de 1.86 % (données constructeurs).
- en 2014, le véhicule moyen du Groupe consommait 4,30 L/100 Km pour atteindre 4,23 L /100 Km en 2015, soit une diminution de 3.13 % (cycle mixte).

Notre objectif en 2015 qui était d'obtenir une consommation moyenne de 4,20 L /100 Km et un rejet de 108 g de CO<sub>2</sub>/Km est donc atteint.

Celui de 2016 serait d'obtenir une consommation moyenne de 4,15 L /100 Km et un rejet de 105 g de CO<sub>2</sub>/Km.

La mise en place d'outils et de moyens de communication autour de la consommation en carburant permet de responsabiliser chaque collaborateur à l'éco conduite.

Courant 2014, le Groupe MBE a organisé une manifestation à son siège de Bourg-en-Bresse dans le cadre de la mise en service du 1er véhicule tout électrique.

Ce véhicule permettra de réduire encore l'impact environnemental de l'activité du Groupe MBE : 5 tonnes de CO<sub>2</sub>/an.



Le tri et la collecte des piles, des lampes et néons pour les clients et salariés.

Ces dispositifs qui étaient déjà présents ont été dynamisés par une communication à destination des salariés et la mise à disposition de bacs récupérateurs supplémentaires.

Le siège de Bourg-en-Bresse a développé de nouveaux locaux bénéficiant de brises soleils équipés de panneaux photovoltaïques (20 mètres linéaires) et d'une Smartflower. Celle-ci permet une orientation optimale des 12 panneaux photovoltaïques vis à vis du soleil, soit un angle de 90° en continu à toute heure de la journée et en toute saison. Cela permet d'améliorer le rendement de 40 %, par rapport à une installation standard.



## **Lutte contre la corruption**

### **Principes de Global Compact**

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.

### **Acteurs dans le groupe**

- Direction Générale
- Services des Achats
- Les équipes commerciales

### **Indicateurs et actions mises en place et à venir**

#### **Le choix des fournisseurs**

La sélection des fournisseurs s'effectue suivant des critères et/ou valeurs partagés par le Groupe MBE, mais font appel à des fournisseurs garantissant ces produits.

#### **La lutte contre la corruption et le blanchiment**

Le Groupe MBE pratique une comptabilité rigoureuse respectant scrupuleusement les règles comptables ainsi que les obligations fiscales dans l'enregistrement de tous les flux financiers. Ceci se traduit par une traçabilité exhaustive qui n'inclue aucun règlement en liquide.

En septembre 2015, le Groupe MBE organisera une nouvelle convention à destination de tous les salariés cadres.

Elle entrainera des réflexions portant sur les valeurs du Groupe, leurs déclinaisons comportementales pour les managers ainsi que les pratiques à proscrire.

Le but étant de construire une référentiel de management partagé par tous.