

## **Communication sur le progrès (COP) / bonnes pratiques 2014**

**Période couverte par la COP : du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014**

### **1. Déclaration de soutien continu d'Erwan Taton, Président du Conseil de Direction du Groupe Legris Industries**

Legris Industries est un groupe industriel diversifié indépendant, aux activités internationales présentes sur les 5 continents. Les trois activités qui le composent aujourd'hui, Savoye (concepteur-fabricant-intégrateur de systèmes et d'équipements automatisés et de solutions informatiques pour les centres logistiques), Clextral (concepteur-fabricant-intégrateur d'équipements d'extrusion bivis et de lignes de production pour l'industrie agroalimentaire, la chimie et les biomatériaux) et Keller (concepteur-fabricant-intégrateur d'usines clés en main, d'équipements automatisés pour la fabrication des matériaux de construction à base d'argile), se situent dans l'ingénierie et les équipements industriels de process pour des applications spécifiques (logistique de distribution, industrie agroalimentaire, matériaux de construction...).

Legris Industries s'est engagé envers le Pacte Mondial de l'ONU pour la première fois en 2004. Nous sommes donc membre du Pacte Mondial de l'ONU pour la 11<sup>ème</sup> année consécutive. Cet engagement de long terme est la marque de notre volonté de soutenir et de faire progresser, dans notre domaine d'influence, l'ensemble des principes fondamentaux du Global Compact relatifs aux droits de l'homme, aux conditions de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

L'engagement du Groupe et sa contribution au développement durable s'illustrent notamment dans ses actions pour minimiser l'impact sur l'environnement de ses activités et dans l'amélioration des performances environnementales de l'activité de ses clients. Chaque Division se donne en effet pour objectif, par ses produits, ses services et ses innovations, d'accompagner les clients dans l'élaboration et le déploiement de nouveaux process et équipements plus respectueux de l'environnement, permettant en particulier de réduire la consommation d'énergie.

Au cours de l'année 2014, les activités du Groupe Legris Industries ont poursuivi la mise en œuvre de la démarche de progrès continu engagée en matière environnementale avec le projet transversal Groupe « Sustainability » lancé en 2010.

Erwan TATON  
Président du Conseil de Direction

## 2. Principes relatifs aux droits de l'homme

Le Groupe Legris Industries s'engage à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme et veille à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme.

## 3. Principes relatifs aux conditions de travail

### **Signature de l'accord sur le contrat de génération**

Initié fin 2013, l'accord relatif au contrat de génération a été signé le 2 avril 2014 pour une durée de 3 ans. L'accord prévoit des engagements précis relatifs au maintien dans l'emploi des salariés âgés et au recrutement. Par cet accord, signé par les deux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, les parties ont entendu réaffirmer leur attachement à un certain nombre de valeurs : égalité des chances, égalité professionnelle entre tous les collaborateurs en favorisant une approche sans discrimination et respectueuse des personnes.

L'accord prévoit également de nombreux indicateurs relatifs à l'insertion des jeunes, à l'emploi des salariés âgés, aux entretiens professionnels, à la formation, au tutorat, à l'expertise, à la transmission des savoirs ainsi qu'au rôle territorial des entreprises du Groupe en France. L'analyse annuelle des indicateurs et plans d'action sera réalisée au niveau des entreprises et consolidé au niveau du Groupe en France.

### **Signature de l'accord sur la mise en place d'un Comité pour tenir compte du périmètre européen du Groupe**

Dans le cadre de son internationalisation et sa transformation en Société Européenne, le Groupe avait initié fin 2013 des discussions avec les organisations syndicales sur la mise en place d'un Comité représentant les collaborateurs du Groupe adapté au périmètre communautaire. Un Groupe Spécial de Négociation composé de représentants français, allemands et italiens a été mis en place au cours du 1er trimestre 2014. Celui-ci a fait appel à un expert pour l'accompagner dans ces discussions. La négociation s'est conclue le 3 juin 2014 par la signature d'un accord important pour le Groupe. Le Comité est composé à sa création de 11 membres titulaires et 11 membres suppléants. Trois pays sont représentés : la France, l'Allemagne et l'Italie.

### **Santé et Sécurité**

La santé et la sécurité de tous sont l'une des priorités du Groupe Legris Industries en matière d'ambition sociale et sociétale.

Différentes actions ont été mises en place en 2014 au sein de **la Division Savoie**.

La société a-SIS a mis en place un groupe de travail sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS) et s'est fait accompagner par un cabinet spécialisé pour la réalisation du diagnostic dont les résultats ont été communiqués à l'ensemble du personnel. Il ressortait de ce diagnostic un ensemble de contraintes qui ont été analysées avec l'aide du cabinet en coordination avec le

CHSCT. Ce travail a donné lieu à la mise en place de plans d'actions en lien notamment avec les relations clients, la charge de travail, l'organisation et le rapport au travail. Trois groupes de projets ont également été lancés au cours de l'année sur la communication interne, l'organisation et la prévention des risques psycho-sociaux.

La société Savoye a mis en place une campagne de sensibilisation et de prévention des risques pour les collaborateurs qui sont amenés à intervenir au sein d'installations appauvries en oxygène. Sa filiale, Prodex, a poursuivi ses investissements en 2014 et s'est dotée d'une nouvelle cabine de peinture lui permettant de disposer des dernières technologies en la matière.

Retrotech aux États-Unis a revu son affichage relatif à la prévention des risques et a formé, selon des périodicités différentes en fonction des métiers, l'ensemble des collaborateurs aux règles de sécurité.

Au sein de la **Division Clextral**, le système de management de la sécurité est intégré au système de management général dont la partie environnement est certifiée ISO 14001. Au cours de l'année 2014, 3 réunions collaboratives d'amélioration continue en sécurité impliquant l'ensemble du personnel des ateliers se sont tenues. Le médecin du travail est systématiquement impliqué dans tous les projets touchant les conditions de travail et de sécurité. Enfin, la société compte dans ses effectifs un salarié responsable de la sécurité à temps plein qui est également pompier volontaire à Saint-Étienne.

Quatre réunions du CHSCT se sont tenues en 2014 prévoyant de manière systématique une visite préalable d'un secteur et un bilan de l'année N-1. Certains membres du CHSCT sont également présents aux réunions de sécurité opérationnelle.

En matière de prévention, les affichages sur des risques ciblés sont réguliers (propreté, signalement de toute détérioration...). Un audit de propreté interne a été mené avec la Direction ainsi que les responsables de secteur de propreté et un service de nettoyage des vêtements de travail a été proposé. Une réunion d'information s'est tenue au sujet de la prévention sur les risques lors des déplacements. Clextral a mis en place cette année des fiches de pénibilité conformément à la Loi du 20 janvier 2014.

Pour renforcer ses actions de prévention au cours de l'année 2014, la **Division Keller** a organisé plusieurs sessions de physiothérapie ainsi que des formations à la gestion du temps. Des équipements individuels adaptés aux différents types de troubles rencontrés ont aussi été installés. En Italie, la société Morando a initié un programme d'interventions dans différents domaines : mise en place d'équipements de protection individuels, sécurité des machines et des équipements, procédures d'urgence et d'entretien, optimisation de l'implantation des locaux, instauration de normes d'hygiène et, enfin, création de structures de contrôle et de surveillance interne. Au cours de l'année 2014, les actions de formation en matière de santé et sécurité dans le milieu du travail ont concerné l'ensemble du personnel.

## Formation

La politique de formation du Groupe vise à développer la performance de nos organisations et favoriser le développement des collaborateurs. Cette politique s'est en particulier traduite par la mise en place d'un dispositif d'Université interne dès 2004 : l'Université Legris Industries au format original, compte aujourd'hui deux volets :

- Des formations destinées à tous les salariés en économie, en entretiens de développement et de performance, à la créativité ou encore au développement durable.
- Des formations destinées à des publics ciblés : formation en management ou à la négociation.

En parallèle, des formations métiers ont lieu au sein des Divisions.

Pour répondre aux différents enjeux associés aux axes stratégiques de la **Division Savoye**, les actions de formations 2014 ont été concentrées dans cette Division autour des formations métiers (internes et externes), des formations techniques, des langues étrangères et notamment l'anglais, des processus d'innovation, de la communication, du commerce et du management.

Le pourcentage de la masse salariale consacré aux coûts pédagogiques de formation est demeuré stable entre 2013 et 2014 : 2,86 % en 2014 contre 2,84 % en 2013. Si le nombre de jours de formation externe a peu évolué, le nombre de formations internes a lui fortement augmenté (près de 50 %) par rapport à l'année 2013.

Dans le cadre de son projet d'Ecole Savoye, destiné à pérenniser les savoirs stratégiques de l'entreprise, la société a déposé un dossier auprès du Conseil Régional de Bourgogne dans le cadre de l'Appui Régional à l'Effort de Formation des Entreprises. Des formations sur les relations clients ont également été dispensées pour les salariés des équipes « Services ».

Pour accompagner son développement international et l'évolution des technologies, **Clextal** a poursuivi son effort de formation. Au total en 2014, 426 stagiaires ont effectué 5 470 heures de formation. Les thèmes récurrents qui accompagnent le maintien des compétences sont axés sur l'automatisme, l'informatique et les techniques de production pour lesquels il est nécessaire de maîtriser les évolutions constantes. Sur le plan stratégique et pour accompagner les personnes qui élargissent leurs domaines d'intervention, des formations sur la cohésion d'équipe et le management ont également été prévues.

Des formations ont été mises en place pour accompagner des personnes lors d'un changement de poste ou plus spécifiquement dans le cadre d'un élargissement de leurs responsabilités. Les thèmes abordés en 2014 ont été le contrôle, l'efficacité commerciale, et la formation de formateur. Les formations qualité et sécurité ont accompagné les nouveaux managers dans leur prise de fonction. La sécurité continuera toujours à avoir une place importante dans le plan de formation pour accompagner l'élargissement des interventions de Clextal dans le secteur du nucléaire.

Les actions de formation de la **Division Keller** ont principalement été centrées autour des domaines techniques, mais aussi de la gestion du temps et des ressources humaines. Au sein de sa filiale, Morando, le bureau d'études approfondit sa maîtrise de différents logiciels et technologies (CAD 3D, PDM...).

## **Handicap**

Comme chaque année, toutes les Divisions du Groupe ont eu recours en 2014 aux ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) pour certaines activités.

## **Lutte contre les discriminations**

Le respect de l'individu, excluant tout manquement au principe de non-discrimination et au respect de la vie privée, est au cœur des préoccupations sociales du Groupe Legris Industries. Au sein de l'ensemble des Divisions et dans tous les pays où le Groupe opère, les recrutements sont ouverts à toutes les populations sur la base des principes définis dans notre Code de Bonne Conduite des Affaires.

A titre d'exemple, les sociétés Savoye et Clextral ont diversifié leurs recrutements en 2014.

## **4. Principes relatifs à l'environnement**

### **Sensibilisation des salariés au développement durable**

La sensibilisation des salariés au cœur de la démarche de développement durable. Une démarche de développement durable ne peut s'envisager qu'avec le soutien et la mobilisation de l'ensemble des salariés.

**Cap Planet**, formation de l'Université Legris Industries dédiée au développement durable et destinée à l'ensemble des salariés du Groupe s'est poursuivie sur l'année 2014.

Cap Planet se compose de deux modules distincts :

- Module 1 : le Développement Durable, le lien avec l'entreprise et les moyens d'action,
- Module 2 : le Développement Durable au sein du Groupe Legris Industries.

Des **actions de communication sur le développement durable** et points d'avancement des plans d'actions mis en œuvre dans les Divisions sont diffusés régulièrement sur l'intranet du Groupe (Intralina) au travers des communiqués internes ou d'encarts en page d'accueil (« Eco du mois »), notamment pour la campagne spécifique de la semaine du développement durable une fois par an, mais aussi sur les panneaux d'affichage et dans les journaux internes des Divisions (Clextrusion, En Savoy'R+...). La campagne « écogestes », lancée fin 2013 sur l'ensemble des entités du Groupe (intranet et panneaux d'affichage), s'est poursuivie en 2014.

## **Les idées des salariés alimentent la dynamique et favorisent l'innovation à tous les niveaux.**

Les salariés de **Clextal** sont invités à émettre leurs idées, notamment en matière de développement durable, à travers le système de management des idées Mouv'idées mis en place en 2008. Parallèlement, le projet interne nommé « Horizon 2020 » (travaux de prospective autour des évolutions technologiques, démographiques, environnementales, sociétales...), continue de déboucher sur différents plans d'actions. L'objectif des différents ateliers, qui associent de nombreux collaborateurs est d'anticiper, projeter et préparer l'entreprise à l'horizon 2020.

Le système de management des idées lancé en 2011 chez **Keller**, nommé Ideen+, permet notamment d'encourager la participation des salariés de la Division aux problématiques de développement durable. 20 % des idées répertoriées en 2014 avaient un lien direct avec le développement durable.

**Savoie** anime différents outils pour favoriser l'émergence d'idées au sein de la Division : diffusion d'une newsletter interne « Veille & Innovation », sessions de sensibilisation à l'innovation auprès des équipes, mise en place d'une boîte mail pour recueillir les idées, et animation de cellules de créativité pour investiguer des thèmes bien identifiés. Ce processus interne permet de recueillir également les idées en matière de développement durable, au niveau de l'offre comme au niveau des activités industrielles.

## **Indicateurs environnementaux pour le Groupe**

Nous mesurons et communiquons avec transparence la consommation énergétique, la consommation d'eau, les émissions atmosphériques et la génération de déchets de nos activités et pilotons ces impacts à travers des indicateurs mis en place au niveau de chaque entité du Groupe.

En 2014 : suivi des indicateurs

<b>Catégories</b>	<b>Indicateurs</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Energie	<b>Consommation totale (milliers kWh)</b>	21 785	18 669
	Electricité (mkWh)	6 240	5 905
	Gaz (mkWh)	15 054	12 455
	Fuel	491	309
Eau	<b>Consommation totale (m3)</b>	11 415	12 764
Déchets	<b>Production totale de déchets (tonnes)</b>	1 073	928
	% de déchets recyclés/valorisés	64 %	63 %
Gaz à effet de serre	<b>Emissions directes de gaz à effet de serre (GES) : périmètre direct* France et Allemagne (tonnes équivalent CO<sup>2</sup>)</b>	3 125	2 567

\*Scope 1 : les émissions directes produites par les équipements de l'entreprise (chauffage des bâtiments, fonctionnement des équipements, pertes de gaz frigorigènes des climatisations...).

- **Energie**

Après s'être vu attribuer en 2012 le label GreenLight par la Commission Européenne pour la rénovation des équipements d'éclairage au sein des ateliers, **Clextal** a réalisé en 2013, avec le support d'un organisme spécialisé, un diagnostic complet des consommations d'énergie nécessaires à la production d'air comprimé. Ce diagnostic a permis des actions d'amélioration en 2014 dans ce domaine. Par ailleurs, la météo plus clémente en 2014 sur le site principal de Clextal, a engendré une baisse significative de la consommation de gaz, utilisé principalement pour le chauffage des bâtiments. La consommation d'énergie a globalement baissé de 23 % en 2014 comparativement à 2013.

Chez **Savoie**, des actions d'observation et de sensibilisation sur les postes de travail ont permis de systématiser l'extinction des appareils en fin de journée. Chez a-SIS, le découpage des zones d'éclairage a été modifié de façon à limiter l'éclairage au besoin des utilisateurs et des zones utilisées. En 2014, les ampoules des salles de réunion ont été remplacées par des LED et la chaudière a été changée sur le site a-SIS de Saint-Étienne, ce qui devrait avoir un impact significatif sur la consommation de gaz. Les moyens industriels du site de Prodex à Bourgbarré ont continué à évoluer. Après avoir remplacé l'étuve de cuisson des peintures par une étuve nouvelle génération (entraînant une baisse de la consommation de gaz en 2012-2013 de 15 %), le remplacement du bac de trempe et préparation des pièces a été réalisé en 2014, engendrant une réduction de la consommation électrique de l'ordre de 10 %. La consommation d'énergie en 2014 a globalement baissé pour Savoie de 22 % comparativement à 2013, en grande partie en raison de la fermeture du site de Genlis, mais aussi à la période hivernale plus clémente qu'en 2013 (consommation moindre des équipements de chauffage) et aux différentes actions d'amélioration continue.

**Keller** effectue des mesures périodiques de ses consommations d'énergie en matière de chauffage et d'éclairage. Sur le site de Laggenbeck en Allemagne, après la réfection d'une toiture de l'usine qui a permis d'accroître l'éclairage naturel, 80 % des ampoules de l'atelier ont pu être remplacées fin 2014. Keller a reçu une subvention de la « Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle » (Office fédéral de l'économie et du contrôle des exportations) pour le remplacement des ampoules par des lampes LED. En contrepartie, Keller a installé un nouveau compresseur fonctionnant avec 65 % d'efficacité supplémentaire. Des mesures pour améliorer l'isolation du bâtiment de production à Mellrichstadt ont permis de réduire les coûts énergétiques. La réorganisation de certains processus de production démarrée fin 2014 aura un impact sur la consommation d'énergie en 2015. L'augmentation de 11 % de la consommation d'énergie à Laggenbeck est liée à l'utilisation plus intensive du second bâtiment pour le développement du concept de four Enviro démarré fin 2013 (tests et mesures 24 heures sur 24 ; four fonctionnant avec l'énergie électrique au démarrage, puis au gaz). Notons que l'électricité consommée sur les sites de Konstanz et Laggenbeck provient entièrement de centrales hydroélectriques. À Asti en Italie, une réduction globale de 27 % de la consommation d'énergie a été obtenue grâce à la mise en oeuvre d'un nouveau concept d'éclairage et de meilleures pratiques pour le chauffage de l'atelier. Globalement, la consommation d'énergie en 2014 a légèrement baissé (- 4 % comparativement à 2013).

En 2014, l'ensemble des messageries des collaborateurs du **Groupe** a migré vers une solution de Cloud Computing. Convaincu des gains d'efficacité collective qu'apportent les outils de collaboration de type Cloud Computing, le groupe a déployé cette nouvelle plateforme courant 2014, fournissant aux salariés de nouveaux outils collaboratifs accessibles depuis n'importe où et depuis n'importe quel appareil doté d'une connexion internet (ordinateur, smartphone, tablette...).

Une campagne de communication et des modules de formation ont permis d'accompagner cette évolution. Cette solution de Cloud Computing aura progressivement un impact favorable sur l'empreinte environnementale de notre activité : diminution du nombre de matériel informatique (serveurs) et diminution de la consommation d'énergie associée, réduction potentielle de la consommation de papier (facilité de recherche des documents, stockage et partage des informations, travail collaboratif sur les documents...) et diminution des déplacements des collaborateurs (vidéoconférence accessible depuis toutes les messageries). Le modèle Cloud aide par ailleurs à réduire la sous-utilisation des ressources informatiques (logiquement dimensionné sur les pics de charge) et les infrastructures Cloud sont de basse consommation et standardisées.

- **Déchets**

La part des déchets recyclés-valorisés est évaluée à 63 % en 2014, soit quasiment au même niveau qu'en 2013.

Certifiée ISO 14001 depuis 2005, **Clextal** a optimisé le tri et les filières de traitement des déchets valorisables. Ce tri est réalisé globalement à iso-coût. En 2014, les déchets générés ont diminué de 6 %, et 39 % des déchets ont pu être valorisés contre 37 % en 2013. La quantité de déchets provient des centres de R&D et est donc liée à la nature et au nombre d'essais réalisés pour les clients dans l'année. Les déchets non valorisables ne sont pas polluants.

En 2014, **Keller** a réduit la quantité de déchets générés de 9 % et recyclé ou revalorisé 88 % des déchets (même proportion qu'en 2013).

En 2014, **Savoie** a mis en place le tri des D3E (Déchets d'Equipements Electroniques et Electriques), les EEE devenant une source de déchets de plus en plus importante. Or, ces équipements contiennent souvent des substances ou composants dangereux pour l'environnement (piles et accumulateurs, gaz à effet de serre, tubes cathodiques, composants contenant du mercure, condensateurs pouvant contenir des PCB...), et présentent dans le même temps un fort potentiel de recyclage des matériaux qui les composent (métaux ferreux et non ferreux, métaux rares, verre, plastiques...). Courant 2014, Savoie a mis à disposition une benne de récupération des D3E qui a permis de traiter 244 kg de déchets. Globalement, Savoie a réduit la quantité de déchets de 46 % en 2014 comparativement à 2013, essentiellement dû à la fermeture du site de Genlis. Le pourcentage de déchets recyclés a baissé de 10 points comparativement à 2013 (79 %).



## **Innovation et écoconception**

Savoie s'est vu attribuer à l'unanimité en 2014 le trophée « Eco-Innovez en Bourgogne » pour cette nouvelle gamme de convoyeurs Intelis® dans la catégorie « Produit/Service éco-innovant ». Ce concours régional récompense les projets des entreprises et laboratoires de recherche qui ont développé une solution innovante et présentant une efficacité environnementale accrue, la catégorie « Produit/Service éco-innovant » récompensant une société régionale ayant mis sur le marché un produit/service innovant pour lequel des critères environnementaux ont été intégrés dès la phase de conception.

## **5. Principes relatifs à la lutte contre la corruption**

### **Ethique des affaires**

En 2008, le Code de Bonne Conduite des Affaires Legris Industries a été mis en place. Ce code est remis à tous les collaborateurs du Groupe. Il reflète la volonté de formaliser, pour les diffuser au mieux, les principes et les pratiques associées qui doivent animer la conduite des affaires de Legris Industries. Il énonce ainsi clairement les principes qui doivent constituer les fondements de la manière de travailler avec les clients, partenaires, fournisseurs... et également entre les collaborateurs. Un chapitre est dédié au refus de toute formation de corruption, au refus de toute opération commerciale contribuant au blanchiment d'argent ainsi qu'aux principes à respecter concernant l'offre et la réception de cadeaux.

En savoir + : [www.legris-industries.com](http://www.legris-industries.com)

