



Le Progrès Continu...

notre fixation !



Communication sur le progrès 2015



WE SUPPORT

www.unglobalcompact.org

www.gris-decoupage.com





Engagement de GRIS DÉCOUPAGE dans le Global Compact

Fondée en 1984, la société GRIS DÉCOUPAGE, basée à Lesménils (54), est spécialisée dans la fabrication de composants mécaniques et de rondelles découpées plates ou coniques en moyennes et grandes séries.

GRIS DÉCOUPAGE a souhaité adhérer au Global Compact en 2006, manifestant ainsi son engagement sur les valeurs essentielles que sont les droits de l'homme, les droits du travail et la protection de l'environnement. D'une manière générale, GRIS DÉCOUPAGE a pris en considération les dix principes du Global Compact, et ce, bien avant son adhésion.

Car cette dernière s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue engagée depuis de nombreuses années par l'entreprise, d'abord dans les domaines industriels, de la qualité et du management, confirmée par les certifications ISO 9001 et ISO TS 16949 obtenues dès 1993, puis au début des années 2000 dans les domaines de l'environnement et du développement durable, consacrée par l'obtention en Juin 2007 de la certification ISO 14001.

La société GRIS DÉCOUPAGE renouvelle son engagement dans le Pacte Mondial pour 2016. Pour cela, elle soutient au quotidien les dix principes, s'applique à les faire partager par l'ensemble de ses collaborateurs et à les communiquer à ses sous-traitants et fournisseurs.

Francis GRIS
Président

Communication sur le progrès dans le cadre de l'adhésion au Global Compact

PRINCIPES ILLUSTRÉS

1. OBJECTIFS DÉFINIS POUR L'ANNÉE 2015

Pour l'année 2015, GRIS DECOUPAGE a choisi d'illustrer les principes suivants :

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

Conditions de travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
5. L'abolition effective du travail des enfants, et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement,
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement, et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

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.

2. DESCRIPTION DES ACTIONS ENTREPRISES POUR L'ANNÉE 2015

• Droits de l'homme / Conditions de travail

Des **actions sont menées en permanence avec le CHSCT** afin d'améliorer les conditions de travail des salariés. Ainsi, pour l'année 2015, les travaux suivants ont été réalisés :

- un plan d'actions a été mis en place dans le secteur de la Préparation d'outillages afin de limiter le port de charges dans ce secteur.

- une action de sensibilisation au travail de nuit a été menée avec la Médecine du travail.

Chaque incident et accident sécurité donnent lieu à une analyse avec les membres du CHSCT et à la mise en place de plans d'actions.

De plus, le développement de l'activité de rectification a nécessité la construction d'un nouveau bâtiment qui **a intégré les conditions de travail des salariés dès sa conception.**

Enfin, des accords ont été définis par la Direction et le Délégué du personnel lors des réunions du Comité d'Entreprise.

• Environnement

Dans le cadre de notre certification ISO 14001, pour répondre à une éventuelle situation d'urgence environnementale liée à un incendie ou à un déversement d'huile ou autre produit chimique, des **exercices de simulation de situations d'urgence** ont été réalisés afin de tester la réactivité du personnel.

De plus, le développement de l'activité de rectification a nécessité **la construction d'un nouveau bâtiment qui a intégré des points qui concernent l'environnement.**

Enfin, pour améliorer la communication en interne sur le thème de l'environnement, des « **flashes infos** » ont été mis en place et diffusés à l'ensemble du personnel.

• Lutte contre la corruption

La société GRIS DECOUPAGE n'est pas touchée par cette problématique. Cependant, nos fournisseurs et sous-traitants sont sensibilisés à ce sujet.

1. DROITS DE L'HOMME ET CONDITIONS DE TRAVAIL

• Communication auprès des salariés :

Sensibilisation sur le travail de nuit :

Une sensibilisation sur le travail de nuit a été dispensée en Avril 2015 auprès des équipes travaillant en horaires postés. Cette sensibilisation a été menée par une Infirmière et un Médecin du Travail. Au préalable, des observations des postes de nuit avaient été effectuées auprès des différentes équipes. Les réunions de sensibilisation ont permis aux salariés d'échanger et de questionner le Médecin du Travail sur leurs inquiétudes quant au lien entre le travail de nuit et les effets éventuels sur la santé. Globalement, il en ressort que le travail de nuit est plutôt bien vécu par la majorité des salariés. Cependant, il convient d'avoir une bonne hygiène de vie afin d'éviter les éventuelles prises de poids ou dette de sommeil.

Une personne de plus de 55 ans a fait une demande pour travailler de journée et a vu sa demande acceptée.

Réunions de prise de poste :

Des réunions de prises de poste ont été instaurées au niveau de la Production pour améliorer la communication ascendante et descendante entre la hiérarchie et les équipes. Chaque Responsable réunit ainsi son équipe, commente le résultat des indicateurs de suivi de la qualité et de la sécurité. Il transmet d'éventuelles informations (flash info qualité par exemple) et prend note des remarques des membres de son équipe. Si cela le justifie, un plan d'action est défini.

• Amélioration des conditions de travail des salariés :

Intégration des conditions de travail des salariés lors de la conception d'un nouveau bâtiment :

Lors de la construction d'un nouveau bâtiment pour le développement de l'activité de rectification, les conditions de travail des salariés ont été prises en compte. Ainsi, du bardage perforé acoustique comportant du feutre absorbant a été mis en place. Cela permet de limiter la réverbération du bruit au niveau de l'atelier. De plus, afin de limiter les émissions de poussières et brouillards d'huile, des systèmes d'aspiration ont été ajoutés respectivement en sortie du sécheur de la ligne d'ébavurage et des machines de rectification. Enfin, pour limiter le port de charges, un pont roulant a été installé dans le bâtiment.

Plan d'action de la Préparation d'outillages :

Suite aux travaux menés par un stagiaire en ergonomie l'année passée, deux réunions se sont tenues avec les salariés du secteur et leur Responsable. Suite à cela, un plan d'actions a été défini. Celui-ci est suivi notamment dans le cadre du CHSCT.

Parmi les actions mises en place, on retrouve :

- Des actions menées au niveau des blocs d'outillages,
- La mise en place de tapis anti-fatigue.

D'autres actions sont à poursuivre.

Plan d'actions sécurité / Risques Psychosociaux :

Depuis plusieurs années, des actions sont menées avec les membres du CHSCT suite à la mise à jour du document unique, aux incidents sécurité et aux accidents du travail.

Des actions d'amélioration continue peuvent également être menées au quotidien par l'intermédiaire du système Kaizen en place depuis 1997. En 2014, une idée contribuant à l'environnement a été promue récompensant ainsi un des salariés : la création d'un déflecteur sur un tour parallèle afin de dévier les copeaux et le lubrifiant dans le bac du tour plutôt que sur le sol.

Suite à la réalisation d'une démarche sur les risques psychosociaux en 2012 et 2013, un plan d'actions a été défini. A ce jour, environ 70% des actions sont closes. Certains plans d'actions sont à réaliser sur le long terme et verront le jour après le changement de notre système informatique ERP. Des points d'avancement sont réalisés régulièrement avec les membres du CHSCT, la Direction et le Délégué du personnel.



MESURES DES RESULTATS OBTENUS

• Amélioration des conditions de travail des salariés :

Actions menées au niveau des Ressources Humaines :

La société GRIS DECOUPAGE a établi un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité. Par conséquent, il est convenu de mettre en place un groupe de travail qui devra définir les critères collectifs d'exposition à des situations de pénibilité. Pour ce faire, la société s'appuiera sur les dispositions légales et réglementaires, en partenariat avec le CHSCT.

Notre accord égalité Hommes-Femmes a été renouvelé en date du 21 septembre 2015 pour une nouvelle durée de 3 ans. Celui-ci renforce l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de notre établissement dans les différents domaines du recrutement, de la rémunération effective, du développement de la mixité dans les recrutements en production et de l'accès à la formation en prenant en compte les obligations familiales.

Afin de rendre le personnel acteur de son parcours professionnel, la société a engagé une campagne d'entretiens professionnels pour l'ensemble des salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté. Celui-ci permet d'aborder les questions suivantes :

- les connaissances et compétences du salarié sont-elles en phase avec l'évolution de l'activité de l'entreprise ?
- quels sont les objectifs de professionnalisation susceptibles de permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ?
- le salarié a-t-il un projet professionnel ?
- comment peut-il évoluer dans l'entreprise ? Etc.

L'entretien professionnel permet donc d'instaurer un véritable dialogue avec les salariés afin de mieux cibler les attentes de nos collaborateurs sur le parcours professionnel, leur formation, leur mobilité sur la base de la stratégie et du business model de l'entreprise.

• Formation des salariés :

Les coûts de formation sont également très importants en 2015, représentant un coût de 96,51 K€ et de 2,86% de la masse salariale (obligation de 1% de la masse salariale). La répartition des formations est la suivante:

1. Production / Technique 24%
2. Qualité 20%
3. Langues 20%
4. Management 16%
5. Sécurité 13%
6. Logiciel 6%
7. Comptabilité / Finances 1%

Coût de la formation



2. ENVIRONNEMENT

Système de Management ISO 14001 :

Dans le cadre de notre certification ISO 14001, nous devons tester à intervalles réguliers les procédures relatives aux situations d'urgence qui peuvent se produire dans l'entreprise.

Ainsi, un exercice d'évacuation incendie a été réalisé en septembre 2015 : celui-ci a permis de tester l'ensemble du personnel en cas d'incendie, particulièrement la Maintenance et son rôle vis-à-vis de l'environnement. Un autre exercice de simulation a été organisé en octobre 2015 pour tester le comportement du personnel en cas de versement de produit chimique dans l'atelier. Des comptes rendus ont été rédigés suite à ces exercices et diffusés auprès des personnes concernées. Des plans d'actions ont été définis et ajoutés au Programme de Management de l'Environnement.



Formation aux moyens de lutte contre l'incendie :

Dans le but de familiariser le personnel à l'utilisation des extincteurs et RIA, un groupe d'une dizaine de personnes a été formée à la manipulation de ces moyens de lutte contre l'incendie avec intervention sur des feux réels.

Communication sur l'environnement :

Afin d'améliorer la communication sur l'environnement auprès du personnel, des « flashs infos environnement » ont été mis en place et informent notamment des incidents environnementaux qui se sont produits dans l'entreprise.

Economie d'énergie dans un nouveau bâtiment dédié à l'activité de rectification :

Afin de récupérer des calories lors du fonctionnement d'un compresseur à air, un système de récupération de chaleur a été installé. Cette chaleur est ensuite valorisée au niveau du chauffage des locaux ou en production d'eau chaude sanitaire.

Cette action a pu être intégrée dans une démarche de certificat d'économie d'énergie.



3. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Notre adhésion au pacte mondial de l'ONU a été communiquée à l'ensemble de nos sous-traitants et fournisseurs. Ainsi à travers le contrat que nous leur envoyons chaque année, nous leur demandons de respecter les valeurs fondamentales dans le domaine des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Nous leur demandons également de s'assurer qu'aucun produit vendu n'a été fait par des enfants ou en faisant appel au travail dissimulé de main d'œuvre de nationalité étrangère employée illégalement en France. Nos sous-traitants et fournisseurs font l'objet d'une évaluation semestrielle qui leur est communiquée. Si la note obtenue n'est pas « A », des plans d'actions sont demandés aux Sous-traitants et Fournisseurs. A partir de 5 non-conformités par an et d'un taux de service inférieur à 90%, GRIS DECOUPAGE cesse de travailler avec ces Sous-traitants et Fournisseurs.