



Fait à Arbois, le 23 mai 2016

**UN Global Compact**

New-York

United States of America

A l'attention de Monsieur le Secrétaire Général,

Le groupe ID Casting a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies en 2011 pour soutenir les 10 principes qui le compose. Cet acte exprimait déjà notre volonté de nous engager à développer notre responsabilité sociétale, mais nous permettait également d'accompagner nos clients dans leur propre démarche de soutien du Pacte.

Cette année encore, nous avons le plaisir de réaffirmer notre engagement envers les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Cette communication annuelle sur les progrès réalisés a été construite dans la continuité de notre communication sur le progrès 2012 – 2015. Nous avons maintenu nos objectifs et réalisé de nombreuses actions dans le cadre des 10 principes du Pacte.

Il est important pour le groupe ID Casting de réaffirmer son soutien au Global Compact et de soutenir les Objectifs de Développement Durable adoptés en septembre 2015 par l'ONU.

Nous nous engageons également à partager cette information avec nos parties prenantes.

Rejoindre Global Compact, c'est aussi pour ID Casting affirmer son rôle sociétal et sa contribution à la préservation de notre planète.

Responsablement votre,  
Denis DECLE  
CEO

**ID Casting**

6 route de villeneuve | ZI de l'Éthole | 39600 ARBOIS France | Tél. +33 3 84 66 09 23 | Fax. +33 3 84 37 44 22

SAS au capital de 800 000 € | RCS Belfort 8 444 700 389 | APE 8420 Z | SIRET 444 700 389 00026 | N° de TVA intracommunautaire FR 39 444 700 389  
Nos Conditions Générales sont disponibles  
sur simple demande ou sur [www.id-casting.com](http://www.id-casting.com)



## COMMUNICATION SUR LE PROGRES

2015 - 2016



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

## *Introduction*

La COP d'ID Casting est ici synthétisée suivant les 4 axes du Pacte. Après un rappel de la politique globale et des objectifs s'appliquant aux sociétés du groupe ID Casting (AMI Fonderie, Delle Fonderie Industrielle, et SIOBRA en France, ID Zamac Components en Tunisie), les actions concrètes sont illustrées sur chaque site de production avec le cas échéant des résultats chiffrés.

Parmi ses 650 clients, ID Casting compte de grands donneurs d'ordre internationaux (Schneider, Legrand, Valeo...) Ces clients s'assurent régulièrement de l'adéquation de la politique générale d'ID Casting dans les domaines couverts par le Pacte et de leurs propres attentes.

Leur fidélité témoigne de la cohérence d'ID Casting avec ces principes.



### **ID Casting**

6 route de villeneuve | ZI de l'Ethole | 39600 ARBOIS France | Tél. +33 3 84 66 09 23 | Fax. +33 3 84 37 44 22

SAS au capital de 800 000 € | RCS Belfort B 444 700 389 | APE 6420 Z | SIRET 444 700 389 00026 | N° de TVA Intracommunautaire FR 39 444 700 389

Nos Conditions Générales sont disponibles  
sur simple demande ou sur [www.id-casting.com](http://www.id-casting.com)



# 1 DROITS DE L'HOMME



**Principe 1 :** Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme



**Principe 2 :** Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

## Politique, Objectifs, Mise en œuvre

De manière générale, le groupe ID Casting adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Le groupe ID Casting prend en compte le respect des Droits de l'Homme dans la sélection de ses fournisseurs.

La localisation des entreprises du groupe ID Casting en France et en Tunisie font qu'à minima, les réglementations locales sont respectées avec des contacts réguliers avec les autorités locales, qui s'assurent du bon respect des règles.

Les comités d'entreprises (CE) sont réunis tous les mois au sein de chaque entreprise, qui bénéficie d'une représentation du personnel élue, et d'un délégué syndical nommé pour les entreprises françaises.

La notion de respect mutuel au sein de l'entreprise est inscrite dans les règlements intérieurs des entreprises du groupe ID Casting.

## Actions du Groupe ID Casting

L'une des préoccupations majeures du groupe ID Casting étant le respect et l'application des droits de l'homme, il a semblé nécessaire de développer d'autres actions permettant de limiter des facteurs de pénibilité du travail et de ses effets sur la santé des salariés. Toutes les entreprises du groupe, grâce à l'observation de l'organisation, ont maintenu la suppression du travail de nuit.

Le groupe ID Casting poursuit bien évidemment le suivi des données sociales, présentées lors des réunions du CE dont le compte rendu est accessible à tous les salariés. Bien entendu, ces données respectent l'anonymat et l'intimité.

Le principal aspect pris en compte dans le système de management mis en place, conformément à la norme ISO 9001, est la cartographie des processus qui occupe une place importante dans l'objectif de la satisfaction des clients.

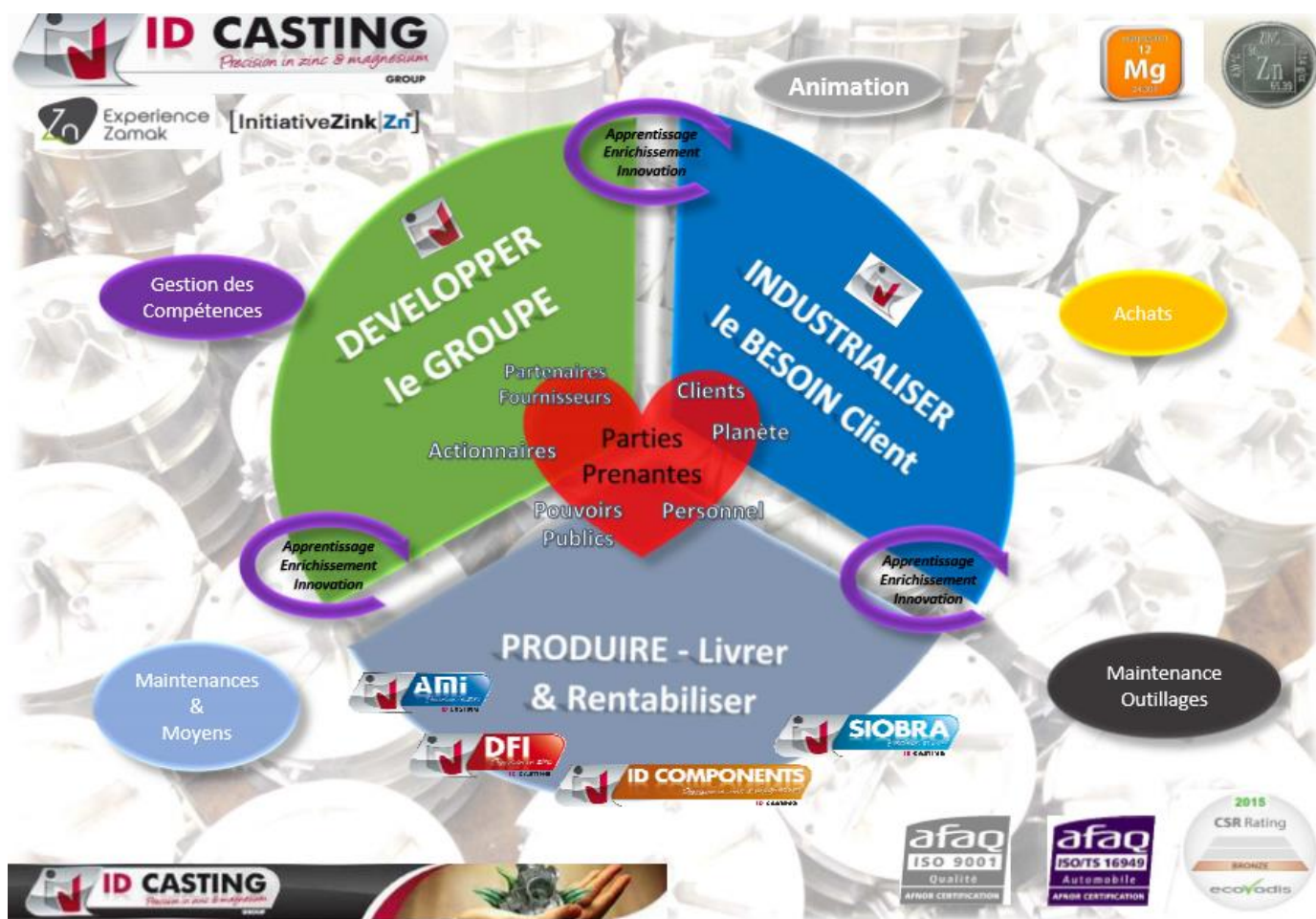


Figure 1 : Cartographie des processus

### ID Casting

6 route de villeneuve | ZI de l'Ethole | 39600 ARBOIS France | Tél. +33 3 84 66 09 23 | Fax. +33 3 84 37 44 22

SAS au capital de 800 000 € | RCS Belfort B 444 700 389 | APE 6420 Z | SIRET 444 700 389 00026 | N° de TVA Intracommunautaire FR 39 444 700 389

Nos Conditions Générales sont disponibles  
sur simple demande ou sur [www.id-casting.com](http://www.id-casting.com)

ID Casting s'engage à communiquer en transparence avec toutes les parties prenantes :

Parties Prenantes	Attentes / Enjeux	Outils de communication	Actions à mettre en place
<b>Salariés</b>	Information et implication dans les actions du groupe Bonnes conditions de travail Evolution individuelle Equité sociale	Comité d'Entreprise Entretiens professionnels Communication interne Formations	Boite à idées Questionnaires
<b>Clients</b>	Gestion des coûts Qualité Relation saine Tenue des engagements	Questionnaire de satisfaction Audits Ecovadis	Newsletter
<b>Fournisseurs</b>	Relation durable Achats responsables	Cahier des charges Questionnaire	Augmenter le nombre de chartes signées à partir de 2017
<b>Partenaires Sociaux</b>	Respect des obligations	Réunions Newsletter	Maintenir une communication transparente
<b>Associations</b>	Bonnes pratiques Ethique	Assemblée Générale COP Sites internet	Maintenir une communication transparente

Au cours de cette dernière année, nous avons comptabilisé le nombre de chartes type Global Compact (responsabilité sociale et éthique, transparence, respect du droit du travail) signées avec nos clients et le nombre de chartes que nous avons validées avec nos partenaires

Nombre de chartes signées avec les Clients	2
Nombre de chartes signées par nos partenaires	1

Pour l'année à venir, notre objectif est de doubler le nombre de chartes signées.

En conformité avec la loi informatique et libertés, qui impose des obligations aux utilisateurs de données personnelles, ID Casting respecte et applique les cinq principes clés de la protection des données personnelles de la CNIL :

## PRINCIPES CLES DE LA CNIL

**Principe 1 :** La finalité – Définir les objectifs du fichier

**Principe 2 :** La pertinence – Vérifier la pertinence des données

**Principe 3 :** La conservation – Limiter la conservation des données

**Principe 4 :** Les droits – Respecter les droits des personnes

**Principe 5 :** La sécurité – Sécuriser les données

## Entreprise Siobra

A l'initiative des salariés, une action de solidarité a été mise en place sur le site de Siobra : le don de congés. Ce dispositif a pour but de permettre à un salarié de céder ses droits à repos à un autre salarié ayant à charge un enfant de moins de 20 ans gravement malade, de manière à lui permettre, dans le cadre d'une absence rémunérée de rester à son chevet. Pour chaque jour donné, le salarié bénéficiaire récupère un jour d'absence payé. Au total, ce sont 39 jours de congés qui ont été donnés, ce qui a conduit, pour le salarié bénéficiaire, à deux mois complets d'absence rémunérée, à savoir du 1<sup>er</sup> mai au 30 juin 2016.

## 2 DROITS DU TRAVAIL



**Principe 3 :** Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective



**Principe 4 :** Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire



**Principe 5 :** Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition du travail effectif des enfants



**Principe 6 :** Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

### Politique, Objectifs, Mise en œuvre

Toutes les entreprises du groupe ID Casting respectent et appliquent les réglementations locales ainsi que tous les principes de l'Organisation Internationale du Travail, par le biais de contacts réguliers avec les autorités locales (Inspection du Travail, Caisse Régionale d'Assurance Maladie, Médecine du Travail) qui s'assurent du bon respect des règles.

La sécurité et la santé des salariés sont la priorité numéro 1 du groupe. Un Comité d'Hygiène et de Sécurité se réunit tous les trimestres dans les entreprises françaises. L'ensemble des services et/ou zone de l'entreprise sont représentées, y compris les administratifs, au-delà des obligations légales.

Les autorités (Inspection du Travail, Assureur, Médecine du Travail) sont systématiquement destinataires des comptes rendus de ces réunions et y participent régulièrement.



L'ensemble des risques professionnels est recensé dans un document unique d'évaluation et un plan de prévention et d'amélioration des conditions de travail, visant à réduire ces risques, et à prendre en compte les nouveaux risques induits par les évolutions d'organisation, ou de process, est élaboré chaque année et présenté à l'ensemble du personnel.

La Négociation Annuelle Obligatoire se tient régulièrement sur la base d'un rapport unique annuel faisant état des évolutions de l'entreprise et un bilan sur les aspects sociaux.

## Actions du groupe ID Casting

### a) Lutte contre la discrimination

#### Entreprise Siobra

L'entreprise accorde une attention particulière à la lutte contre la discrimination en tout genre, et a lancé un plan d'actions internes. Ce plan se décompose en trois actions distinctes :

- **La rémunération effective**

Elle assure l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial. L'entreprise s'est assurée de la subrogation dans le cadre des congés maternité, paternité, ou d'adoption, donnant lieu à un maintien de salaire.

**Indicateur chiffré :** Subrogation assurée pour un congé paternité et un congé maternité, l'objectif 100% est atteint.

- **La promotion professionnelle**

Son objectif est de rendre compatible les formations professionnelles avec les contraintes familiales. Pour réaliser cette action Siobra a communiqué les horaires et les dates de formation au minimum 15 jours avant le début de formation.

**Indicateur chiffré :** L'objectif était de 100%, seulement 87 % de l'objectif a été atteint. Les horaires et les dates de formation ont été communiqués au moins 15 jours avant le début de la formation pour 13 formations sur 15 réalisées en 2015.

## ▪ La formation

L'objectif est de faciliter l'accès et la participation à la formation des salariés chargés de famille, en privilégiant les actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise et pendant le temps de travail.

**Indicateur chiffré :** 6 formations ont été réalisées dans les locaux de l'entreprise sur les 15 planifiées (formations interentreprises favoriser les échanges expériences)

## b) Risques liés à la santé des salariés

Pour pallier les risques sur la santé, ID Casting a élaboré un plan d'actions lié à la pénibilité au travail.

### Entreprise Siobra

- L'entreprise s'est appliquée à réduire les poly-expositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail. L'objectif était de réduire le nombre de salariés soumis à plusieurs facteurs d'exposition. Ce dernier a été atteint avec une baisse enregistrée à 5% sur l'année 2015.
- L'entreprise a orienté les formations sur des nouvelles activités à valeur ajoutée, en introduisant des formations visant à améliorer l'approche ergonomique et la sécurité des situations de travail. L'objectif fixé était l'augmentation du nombre de salariés bénéficiant de formations ayant trait au développement des compétences et/ou formations ergonomie/sécurité. En 2015, 9 formations ont été organisées sur ces thèmes, 7 en développement de compétences et 2 en sécurité.

### Entreprise ID Zamak Components

L'entreprise a amélioré les conditions de travail au niveau du plan organisationnel. Pour ce faire, elle a aménagé les horaires de travail des salariés touchés par la pénibilité et a réduit le travail de nuit dans des cas exceptionnels, 20% de l'année, pour faire face à des surcharges impossible à anticiper.

## c) Egalité hommes / femmes

### Entreprise AMI Fonderie

L'entreprise AMI Fonderie a signé un accord avec une organisation syndicale, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord vise à favoriser la diversité et l'égalité des chances en particulier en faveur de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et entendent lutter contre toutes les formes de discrimination. Les parties ont convenu d'un ensemble de mesures visant à prévenir, à identifier et à proscrire tout traitement inégal, tant lors du recrutement que lors de la vie professionnelle.

#### ▪ Les conditions de Travail

**Objectif de progression :** En matière de condition de travail, l'entreprise se fixe l'objectif de progression d'assurer l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes.

**Action :** En vue d'atteindre cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre l'action suivante : Etude des postes en vue d'améliorer leur ergonomie et de les aménager.

**Indicateur chiffré :** Afin d'apprécier l'efficacité de l'action, l'entreprise retient les indicateurs chiffrés suivants :

- Nombre d'études réalisées
- Nombre de postes aménagés

#### ▪ Articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale

**Objectif de progression :** L'entreprise se fixe l'objectif de progression d'améliorer l'harmonisation des temps de vie.

**Action :** En vue d'atteindre cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre les actions suivantes :

- Mise en place d'une charte des temps afin d'éviter les réunions tardives
- Développement du recours au temps partiel annualisé et le recours au télétravail

**Indicateur chiffré :** Afin d'apprécier l'efficacité de l'action, l'entreprise retient les indicateurs chiffrés suivants :

- Proportion de réunions tardives par rapport aux réunions réalisées dans le reste de la journée
- Nombre de salariés ayant recours au temps partiel annualisé
- Nombre de salariés ayant recours au télétravail

▪ **Rémunération effective et suppression des écarts**

**Objectif de progression :** En matière de rémunération effective et de suppression des écarts de rémunération, l'entreprise se fixe l'objectif de neutraliser les effets des congés familiaux (congés paternité, maternité, enfants malade, adoption)

**Action :** En vue d'atteindre cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre les actions suivantes : assurer la subrogation et maintenir la rémunération effective pour les congés familiaux.

**Indicateur chiffré :** Afin d'apprécier l'efficacité de l'action, l'entreprise retient les indicateurs chiffrés suivants :

- Nombre de salariés concernés
- Type de congés concernés



# 3

## ENVIRONNEMENT



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



**Principe 8 :** Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière de l'environnement



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

### Politique, Objectifs, Mise en œuvre

Le groupe ID Casting propose à ses clients, depuis plus de 50 ans, des solutions techniques élaborées à partir des alliages de zinc, dont les caractéristiques endogènes limitent l'impact environnemental :

- **La basse température de fusion** de ces alliages (400°C) induit une faible consommation d'énergie dans l'ensemble du process d'élaboration, par rapport aux autres métaux (Alliages d'Aluminium ou de Cuivre par exemple)
- **La recyclabilité**, sans perte de caractéristiques mécaniques, des Alliages de zinc induit une boucle vertueuse dans le process de transformation et fait des produits en fin de vie le premier gisement de matières premières
- **La fluidité des Alliages de zinc** en phase liquide permet d'optimiser les formes (et limiter la consommation d'énergie sur les opérations de finition) et la masse, malgré une densité plutôt défavorable
  - Plusieurs années de travail nous ont permis de mettre au point un procédé permettant de réduire la masse d'une pièce témoin de **330g à 114g**, soit une réduction de 65%)
  - Sur la période considérée, deux projets menés en co-conception avec nos clients ont permis de réduire fortement la quantité de matière nécessaire à l'obtention de la fonction

- **30g** gagnés sur la nouvelle version d'une pièce à raison de 150 000 pièces par an, soit **4,5 tonnes de matière économisées par an**
- **1kg** gagné sur un ensemble de **4.5 kg** initial à raison de 5 000 pièces par an, soit **5 tonnes de matière économisées par an**

Depuis peu, ID Casting complète son offre avec l'utilisation d'Alliages de Magnésium, dont la très faible densité permet de justifier un coût énergétique beaucoup plus élevé et une moindre recyclabilité pour des applications Clients où la **réduction de masse est une priorité** :

- En optimisant la consommation d'énergie on peut alors de baisser durablement les coûts de nos clients. Par exemple, nous avons produit un socle moteur essuyage, pour un équipementier automobile, la fonction existante en Zamak a été développée en magnésium, permettant alors une réduction de masse de **200 grammes** en Zamak à **61 grammes** en magnésium pour une production d'environ 800 000 pièces par an, soit une réduction de **111 tonnes** de matière à l'année.

Ensuite, en évaluant l'impact de ses process de transformation sur son environnement et en apportant régulièrement des améliorations permettant de réduire cet impact :

- En supprimant l'utilisation de produits chimiques dangereux, pour préserver la santé du personnel et la qualité de l'air
- En optimisant la consommation d'énergie grâce aux évolutions techniques et à la planification
- En réduisant la consommation d'eau, par le recyclage des eaux usées et grâce aux évolutions techniques et prenant les dispositions permettant de limiter les risques de pollution
- En limitant le niveau sonore de ses activités pour préserver son personnel et favoriser l'intégration dans le tissu local

## Actions du groupe ID Casting

Pour promouvoir les Alliages de zinc, qui limitent l'impact environnemental en raison de leurs caractéristiques, le groupe ID Casting a adhéré à l'association allemande Initiative Zink, contribuant ainsi à faire connaître les Alliages de zinc et leurs propriétés intrinsèques.

Le groupe ID Casting a mis en place une campagne de sensibilisation du personnel, avec pour objectif de faire évoluer les comportements individuels. Nous avons donc communiqué en interne, sur le démarche responsable à avoir et sur les enjeux environnementaux liés à leurs comportements, afin de les rendre acteurs. Les termes développés étaient ceux du tri des déchets et de la dématérialisation des documents.

ID Casting s'applique également à limiter les impacts environnementaux liés à l'organisation :

Dans le domaine de l'énergie, des thermostats sont programmés sur les radiateurs, se déclenchant seulement lorsque la température de la pièce descend en dessous d'un certain seuil prédéfini. Ce dispositif est maintenant appliqué dans toutes les entreprises du groupe ID Casting. Pour mesurer l'impact de cette action, nous avons suivi attentivement la consommation et avons relevé **une baisse de 5% sur notre facture annuelle.**

Nous avons effectué une action similaire dans le domaine de l'électricité. Tous nos locaux, hors ateliers, bénéficient d'une très bonne luminosité en raison des nombreuses fenêtres, permettant un éclairage naturel et ne nécessitant que peu d'éclairage intérieur. Pour les zones plus confinées, telles que les archives, l'emplacement de la photocopieuse ou encore les toilettes (pour l'entreprise AMI Fonderie notamment) des détecteurs de présence ont été installés, se déclenchant automatiquement lorsque quelqu'un passe et limitant ainsi la consommation d'électricité.

L'équipe commerciale du groupe ID Casting couvre l'ensemble des quatre sociétés, et les collaborateurs sont amenés à échanger régulièrement entre eux. L'amélioration du réseau (fibre optique) et des outils informatiques sont très largement utilisés pour limiter les déplacements tout en favorisant la communication. Si l'on prend l'exemple des réunions commerciales, en 2015, sur 12 réunions, 10 se sont faites par vidéoconférence, permettant d'économiser un trajet Igny (91) – Arbois (39) soit 400km par mois, équivalent à 4 000km économisés au cours de l'année.

Lors des déplacements professionnels, le Directeur Général du Développement Commercial du groupe ID Casting ne se déplace quasiment uniquement en train, limitant ainsi les rejets de CO2 dus à l'utilisation d'une voiture pour un seul individu.

## Entreprise AMI Fonderie

Au sein d'AMI Fonderie, l'envoi des accusés de réception se fait par email. Cette année, c'est un peu plus de 5 000 factures qui ont été dématérialisées et envoyées par mail, soit 5 000 feuilles de papier économisées sur le site.

Pour l'année prochaine, l'objectif est d'appliquer la même politique sur les quatre entreprises du groupe ID Casting dans le but de réduire la consommation de papier d'environ 55 kilogrammes.

## 4

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



**Principe 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

### Politique, Objectifs, Mise en œuvre

La localisation de ses entreprises (en France et en Tunisie) ainsi que le métier d'ID Casting, étant un métier de proximité dans la phase de développement (proximité culturelle, linguistique, géographique), l'exposition à ce risque est faible.

Néanmoins, ID Casting fait de la qualité de ses relations avec ses clients, son personnel et toutes les parties prenantes en général une priorité, en les basant sur la sincérité et la transparence.

Dans l'élaboration des relations commerciales, ID Casting s'oppose avec force et conviction à la construction de rapports déséquilibrés qui pourraient conduire à des situations mettant en péril l'image et la réputation du groupe, de ses collaborateurs, voire de la profession. ID Casting s'efforce de construire ses partenariats sur la base de son écoute, de son Savoir-Faire technique et de son Savoir-Etre, en donnant du sens aux relations humaines, à la base des relations d'entreprises.

Le groupe ID Casting s'engage publiquement contre la corruption. Cet engagement permet d'envoyer un message clair sur le positionnement des dirigeants du groupe vis-à-vis de la corruption et représente un frein pour les personnes mal intentionnées (les corrupteurs).

Sur un principe d'égalité, toute demande de devis est envoyée à plusieurs fournisseurs pour ne pas favoriser une entreprise, l'objectif étant de rester impartial.



Le groupe ID Casting organise ses réunions en transparence avec les partenaires financiers du groupe.

Dans un contexte français et européen nous appliquons les règles en vigueur et restons vigilants sur le sujet de la corruption. Nous appliquons les 10 principes directeurs concernant la chaîne d'approvisionnement et favorisons les fournisseurs locaux.

## Actions du groupe ID Casting

Le groupe ID Casting a sollicité la plateforme collaborative Ecovadis pour évaluer ses performances RSE fournisseur, afin de comprendre et d'améliorer ses pratiques sociales et environnementales.

La note de 45/100 obtenue lors de l'évaluation nous a valu une médaille de bronze.

ID Casting, engagé depuis de nombreuses années auprès de l'organisation professionnelle Expérience Zamak (anciennement Zinc Fonderie France) et signataire de la charte de l'association, a rejoint en 2016 l'association similaire en Allemagne, Initiative Zink.



Prix Essonne  
Environnement 2012



**ZERO  
REJET  
EAU**

**ZERO  
REJET  
AIR**



### ID Casting

6 route de villeneuve | ZI de l'Ethole | 39600 ARBOIS France | Tél. +33 3 84 66 09 23 | Fax. +33 3 84 37 44 22

SAS au capital de 800 000 € | RCS Belfort B 444 700 389 | APE 6420 Z | SIRET 444 700 389 00026 | N° de TVA Intracommunautaire FR 39 444 700 389

Nos Conditions Générales sont disponibles  
sur simple demande ou sur [www.id-casting.com](http://www.id-casting.com)