

COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2016



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact**.

We welcome feedback on its contents.

Décembre 2016

Engagement « UN GLOBAL COMPACT »

Dans la continuité des valeurs défendues par le Groupe ROSTAING et en conformité avec sa politique en faveur du développement durable, notre Groupe a adhéré en Juin 2014 aux principes du Pacte Mondial (Global Compact). Au-delà du respect strict de la législation, le Groupe ROSTAING s'est engagé, sur la base d'une démarche volontaire, à respecter les dix principes du Global Compact, initiative de l'ONU et à en communiquer chaque année les initiatives prises.

En 2014, le Groupe ROSTAING se restructure et change de Président Directeur Général : Stéphane ROSTAING et son Comité de Direction affirment leur engagement au respect des 10 principes du Pacte Mondial au travers du document porteur des valeurs du Groupe : [La Politique Groupe ROSTAING](#). Ce groupe est constitué de trois entités juridiquement liées, une holding Française nommée ROSTAING CROISSANCE, une société Française à vocation commerciale nommée ETS J.ROSTAING SAS et une société Marocaine à vocation de production nommée PGI.

Fin 2015, ROSTAING a réaffirmé sa volonté de mesurer et de prendre en compte les facteurs sociaux, sociétaux, environnementaux et qualité dans toute sa chaîne de valeur, en révisant tout son système de management. La « Revue de Direction » synthétise la mesure des performances et les principes d'actions qui s'imposent à ses filiales, ses processus et à ses collaborateurs.

Le système de Management de la Qualité de la Sécurité et de l'Environnement, pilier de notre organisation, s'appuie donc sur La Politique du Groupe ROSTAING qui couvre les thèmes sociaux ainsi que tous les champs qui contribuent à : la performance globale, la performance énergétique et environnementale, la santé et la sécurité au travail ainsi que l'éthique et la transparence dans les pratiques. La nouvelle Politique affirme également l'importance que le Groupe ROSTAING donne à l'écoute et au dialogue avec l'ensemble de ses partenaires publics et privés. Elle souligne son ambition d'être le meilleur partenaire de ses clients et de leurs parties prenantes, au service de la réussite de leurs projets. Les mesures, les actions (ou initiatives) et la surveillance qui découlent du programme de management sont communiquées dans ce COP.



"Je m'engage à mobiliser l'ensemble des collaborateurs du Groupe ROSTAING pour faire appliquer les engagements relatifs au Global Compact, les placer au cœur du dialogue social et au plus près du terrain. Le Groupe mesurera l'impact de sa politique et en publiera régulièrement les résultats en toute transparence."

ROSTAING®

Stéphane ROSTAING, Président Directeur Général

Mise en œuvre du Global Compact	
Engagement/Principes	Initiatives 2015-2016
Droits de l'Homme	
	- Révision de la Politique du Groupe ROSTAING
1. Soutenir, promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans la Sphère d'influence du groupe ROSTAING.	- Elaboration du Guide des Droits Sociaux Fondamentaux du Groupe ROSTAING - Elaboration de Conditions Générales d'Achat - Elaboration d'une Charte Fournisseurs et Sous-traitants
2. S'assurer que le Groupe ne se rend pas complice de violation des droits de l'homme.	- Elaboration des contrats fournisseurs incluant le développement durable, les conditions sociales et sociétales des fournisseurs. - Intégration des thèmes développement durable, engagements sociaux et sociétaux dans les audits fournisseurs
Normes au Travail	
	- Limiter les emplois précaires / Développement des compétences - Mise en place d'Entretiens Annuels de Performance et de Développement Personnel - Développement de la démarche Santé et Sécurité au Travail pour l'ensemble des collaborateurs - Mise en place d'un système de rémunération sur les profits de la société
3. Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives.	- Création d'une Délégation Unique du Personnel ROSTAING France - Création du Comité d'Entreprise de PGI Maroc
4. Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	- Elaboration du Guide des Droits Sociaux Fondamentaux du Groupe ROSTAING
5. Assurer l'abolition effective du travail des enfants.	- Elaboration de Contrats Fournisseurs
6. Eliminer la discrimination dans le travail et les professions.	- Analyse des Entretiens Annuels de Développement et de Performance par le service RH pour prévenir les éventuels discriminations. - Respect de l'égalité Hommes/Femmes dans le recrutement des nouveaux collaborateurs - Soutenir l'activité des personnes en situation de Handicap
Respect de l'Environnement	
	- Implication par des dons à des associations pour la préservation ou la sauvegarde de l'environnement
7. Soutenir une approche préventive des défis environnementaux.	- Maintien de la Certification Environnementale - Maîtrise des consommations d'eau, d'énergie et gestion des déchets - Systématisation d'une approches d'eco-conception
8. Prendre des initiatives pour promouvoir une responsabilité environnementale plus grande.	- Formation et communication environnementales
9. Encourager l'essor et la diffusion des technologies respectueuses de l'environnement.	- Projet d'implication dans les process fournisseurs
Lutte contre la Corruption	
10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	- Création d'une charte "Ethique et Comportement" - Souscription de la Direction Générale à la charte "Ethique et Comportement"

DROITS DE L'HOMME

1. Soutenir, promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans sa sphère d'influence.

Signataire du Global Compact en 2014, le Groupe ROSTAING s'est engagé à soutenir et promouvoir le respect des droits humains dans sa sphère d'influence et à veiller à ce que les sociétés du Groupe ne se rendent pas complices de violation de ces droits. Cet engagement se traduit par l'intégration d'exigences relatives au respect des droits humains dans nos [Conditions Générales d'Achat](#) (CGA), les contrats conclus avec ses fournisseurs et la [Charte Fournisseur et Sous-traitants](#). Les enjeux les plus importants du Groupe concernent la préservation de l'intégrité physique et mentale, le droit à un salaire et des conditions de travail décentes, la lutte contre les discriminations, la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, l'interdiction du recours au travail des enfants, l'interdiction du recours au travail forcé et enfin, le respect des droits fondamentaux des populations locales.

En 2016, ROSTAING a élaboré son [Guide des Droits Sociaux Fondamentaux](#). Ce guide formule les recommandations pour intégrer les droits sociaux fondamentaux dans les activités du groupe en France et à l'International, quel que soit le métier exercé. Ce guide sera déployé dans les sociétés du groupe en 2017 et devra être ratifié par les Directeurs Généraux de chaque entité.

2. S'assurer que le Groupe ROSTAING ne se rend pas complice de violations des droits de l'homme.

La politique générale de ROSTAING consiste à développer des relations équilibrées et inscrites dans la durée avec ses partenaires. Elle engage le groupe à coopérer avec les entreprises locales, en favorisant leur intégration dans les projets et le transfert de savoir-faire nécessaire à la bonne exécution de leurs missions.

Elaborée en 2016, [La Charte Fournisseurs et Sous-traitants](#) détaille le contenu de cet engagement : des conditions de sécurité des sous-traitants comparables à celles des équipes du Groupe, des relations commerciales loyales, l'organisation d'appels d'offres loyaux, la transparence dans les relations d'affaires, la coopération avec les entreprises locales et le respect des valeurs de ROSTAING. La Charte Fournisseurs et Sous-traitants sera déployée en 2017.

[La Politique du Groupe](#) se traduit également par l'intégration systématique de critères de développement durable dans le choix des fournisseurs et des produits, ainsi que dans la rédaction des cahiers des charges et [des Contrats Fournisseurs](#). Ces critères prennent en considération l'impact environnemental des produits ou des services, les conditions sociales de leur production ainsi que les engagements sociétaux des fournisseurs. L'évaluation annuelle des fournisseurs est élaborée de façon spécifique pour chaque famille d'achat, en fonction des enjeux propres à chaque secteur d'activité. Cette évaluation est réalisée par le Directeur des Achats du Groupe ROSTAING. Notre objectif est d'accroître le nombre de fournisseurs évalués sur des thèmes produits et process en y incluant progressivement des notions de développement durable. De plus, il s'agira à partir de 2017 d'augmenter la fréquence d'audit sur site sur ces thèmes sociaux, environnementaux et sociétaux. Les audits sur site pourront être réalisés par la Direction des Achats du groupe ou par des prestataires spécialisés. Notre Objectif 2017 est de réaliser l'audit de 100% de nos fournisseurs en 3 ans (2017 à 2019).

Evaluation et Audit Fournisseur

	2016	2015	2014
Nb Fournisseur Total	51	63	71
Nb Evaluation	43	43	38
% Evaluation	84,31%	68,25%	53,52%
Nb Audit	8	7	5
% Audit	15,69%	11,11%	7,04%

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

La politique de gestion des ressources humaines ROSTAING vise à agir en employeur responsable, en créant des emplois durables, en organisant le partage des fruits de la croissance, en préservant la santé et la sécurité de chaque collaborateur, en anticipant les besoins d'évolution des compétences.

Contrat de travail

La politique du groupe ROSTAING s'appuie sur [le Guide des Droits Sociaux Fondamentaux](#) et vise à ne pas discriminer à l'embauche. Elle incite à la création d'emploi durable en limitant les contrats précaires, en favorisant la formation et l'évolution interne.

Le nombre de contrats précaires est très faible au sein du groupe. Le groupe recourt à des contrats à durée déterminée (CDD) dans le but d'intégrer progressivement les futurs collaborateurs dans le Groupe ou dans le cadre de remplacements ponctuels tels qu'un congé maternité. Le recours au contrat d'intérim est très rare et permet d'absorber des pics d'activité très exceptionnels. Le contrat à durée indéterminé (CDI) est le contrat de travail privilégié du Groupe. Les résultats du groupe en termes d'ancienneté moyenne témoignent d'un bien-être au sein des sociétés.

Contrat Durable et Ancienneté Moyenne

	2016	2015	2014
Effectif ROSTAING France (ETP)	43	46	48
Nombre de CDI	41	42	46
Nombre de CDD + Contrat Intérim	4	7	15
Taux de Conversion Contrat Précaire / Contrat Durable	50%	43%	7%
Ancienneté Moyenne	12	12	13
% de contrat Durables	95%	91%	96%
Effectif PGI Maroc (ETP)	304	284	225
Nombre de CDI	290	X	X
Nombre de CDD + Contrat Intérim	14	X	X
Taux de Conversion Contrat Précaire / Contrat Durable	90%	X	X
Ancienneté Moyenne	6	6	6
% de contrat Durables	95%	X	X

Développement Personnel

La politique du groupe ROSTAING vise à favoriser le développement personnel des collaborateurs afin de répondre aux évolutions techniques et organisationnelles du groupe, en favorisant les souhaits d'évolution de carrière de chacun.

En 2014, la direction des Ressources Humaines a repensé les entretiens annuels. L'entretien initial se décompose aujourd'hui en deux phases. Une phase appelée Entretien Annuel de Développement Personnel (EAD), une seconde appelée Entretien Annuel de Performance (EAP). La décomposition de l'entretien de base en deux entretiens permet aux collaborateurs et aux managers, de ne pas se focaliser sur les performances opérationnelles au détriment du dialogue relatif aux conditions de travail et aux perspectives d'évolution. L'entretien EAD permet de déterminer les formations à envisager pour le développement personnel des collaborateurs. Les managers et collaborateurs ont été informés de cette démarche et formés à l'utilisation des outils lors de réunions générales d'information. Nous prévoyons en 2017, une consolidation des compétences relatives au management des ressources humaines. Chaque année, le coût des formations du groupe ROSTAING dépasse les cotisations annuelles versées à l'organisme paritaire de formation OPCALIA.

Le déploiement de cet outil de management a été réalisé en 2015 pour l'entité ROSTAING France. La démarche et les outils de mise en œuvre ont été consolidés en 2016 et seront une base de travail pour un déploiement progressif sur l'entité PGI MAROC en 2017.

Tenue des Entretiens Annuels

	2016	2015	2014
Effectif ROSTAING France (ETP)	43	46	48
Nombre d'EAD Réalisés	42	45	X
Nombre d'EAP Réalisés	41	44	X
% de tenue des Entretiens	97%	97%	X

Respect du Plan de Formation

	2016	2015	2014
Formation envisagées	47	27	
Formations réalisées	40	27	
% de Réalisation	85%	100%	

Santé et Sécurité au Travail

La politique Qualité Sécurité Environnement du Groupe ROSTAING affiche ses ambitions relatives à la santé morale et physique de tous ses collaborateurs.

La direction des Ressources Humaines écoute ses collaborateurs via les entretiens annuels de développement personnel. De plus, la direction a mis en place en 2016 le dialogue social grâce à la constitution d'une Délégation Unique du Personnel (DUP) pour consolider cette écoute.

En 2016, le groupe ROSTAING a initié la démarche Santé & Performance préconisée par la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) et soutenue par les Ministères du Travail et de l'Industrie. Cette démarche, en cours sur le site ROSTAING France, a pour but d'établir un diagnostic sur la santé physique, cognitive et psychosociale des collaborateurs, afin d'entreprendre des actions permettant l'amélioration des conditions de travail. La démarche Santé & Performance est menée de manière progressive sur les équipes, l'effectif France a été décomposé en 5 groupes (Commercial, Logistique, Finance, Technique et Production). Le diagnostic a été finalisé concernant l'équipe commerciale, est en cours au niveau de l'équipe logistique et sera finalisé sur la totalité des équipes France à l'horizon 2017. Les conclusions relatives aux travaux menés sur l'équipe commerciale ont permis la mise en place d'actions correctives ou d'amélioration. La validation de l'efficacité des actions sera réalisée par un diagnostic de clôture qui sera réalisé en juin 2017.

Depuis 2014, le Groupe ROSTAING agit dans le cadre de la préservation physique des collaborateurs et incitant fortement ceux-ci à suivre une formation « Gestes et Postures ». Cette formation permet d'apporter un complément d'information pour la prévention des accidents du travail et la prévention des risques de Troubles Musculo-Squelettiques (T.M.S).

Le groupe ROSTAING a pour vocation la conception, la fabrication et la distribution d'Equipements de Protection Individuelle (EPI). En 2014 et en cohérence avec la vocation du groupe, la direction a incité l'ensemble des collaborateurs volontaires à se former à la prévention des risques et la formation aux premiers secours. La direction des Ressources Humaines suit un plan de formation des nouveaux sauveteurs secouristes du travail et assure le recyclage périodique réglementaire.

Le groupe mesure l'efficacité de ces démarches en analysant les taux d'accident du travail, les taux de gravité et l'absentéisme.

Formation Gestes et Postures - Santé Sécurité au Travail - Indicateurs Sociaux

	2016	2015	2014
Effectif ROSTAING France	43	46	48
Nombre de Collaborateurs Formés "Gestes et Postures"	32	27	9
% de Collaborateurs Formés (G & P)	74%	59%	19%
Nombre de Collaborateurs "Sauveteur Secouriste du Travail"	21	14	9
% de Collaborateurs "SST"	49%	30%	19%
Taux d'Accident du Travail (AT)	2,33%	2,42%	2,60%
Taux de Fréquence (TF)	X	0,011	X
Taux de Gravité (TG)	X	0,28	X
Taux d'Absentéisme	4,30%	4,31%	2,74%

Au vu des démarches en cours relatives à la santé et la sécurité au travail mais aussi dans la continuité que le groupe souhaite donner à la structure de son système de management, il est envisagé de tendre vers un management de type OHSAS 18001 à l'horizon 2020. De plus, le groupe prévoit d'étendre les actions et démarches en cours sur son site PGI MAROC afin de prétendre à une certification sur le périmètre total du groupe.

Partage des fruits de la croissance

Le Groupe ROSTAING a été restructuré en Novembre 2014. L'accord de participation établi avant cette restructuration est devenu obsolète et non significatif en termes de partage des fruits de la croissance.

Les actionnaires du Groupe ROSTAING ont décidé la mise en place d'un accord d'intéressement pour les années 2015 à 2017 au niveau des entités ROSTAING SAS France et ROSTAING CROISSANCE. Un projet d'accord d'intéressement Groupe qui inclura la société Marocaine PGI est à l'étude, il sera mis en place à l'horizon 2018.

3. Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives.

Le droit social, le dialogue, l'écoute et la confiance sont des valeurs essentielles partagées pour l'ensemble des entités du groupe ROSTAING.

En Juillet 2016, au-delà de la législation en vigueur concernant les sociétés de moins de 50 salariés, la société ROSTAING SAS en France a procédé à la mise en place de sa Délégation Unique du Personnel. La D.U.P. rassemble le Comité d'Hygiène, Sécurité et Condition de Travail (C.H.S.C.T.), le Comité d'Entreprise (C.E.) et la Délégation du Personnel (D.P.). Elle regroupe huit membres élus, en charge du dialogue avec le Président et le Directeur Général du groupe. Ce dialogue social est réalisé selon un calendrier de huit réunions annuelles. Chacune des réunions fait l'objet d'un compte rendu officiel diffusé à l'ensemble des membres du personnel. Le suivi des actions à mener dans le cadre du C.H.S.C.T. est réalisé via un « Plan de Management de la Sécurité et Santé au Travail » (P.M.S.). Le suivi des interrogations et des réponses apportées au personnel dans le cadre du C.E. et de la D.P. est assuré via un document de formalisation des échanges entre la D.U.P. et la Direction Générale. Les instances de réunion de la D.U.P. sont un moyen utilisé pour véhiculer les principes du GLOBAL COMPACT et informer sur les actions menées dans ce cadre.

En Avril 2016, conformément à la législation en vigueur, la société PGI au Maroc a procédé à la mise en place de son Comité d'Entreprise (C.E). Le C.E rassemble la Délégation du Personnel élue (D.P.) et le représentant légal de la société PGI au Maroc (D.G.). Les Délégués du Personnel élus sont en charge du dialogue avec le D.G. du Maroc. Ce dialogue social est réalisé selon une fréquence biannuelle, tous les six mois minimum. Chacune des réunions C.E fait l'objet d'un compte rendu officiel, diffusé à l'ensemble des membres du personnel. Le suivi des actions à mener est réalisé par le D.G. de la société PGI Maroc. Les instances de réunion de C.E. sont un moyen utilisé pour véhiculer les principes du GLOBAL COMPACT et informer sur les actions menées dans ce cadre.

4. Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

5. Assurer l'abolition effective du travail des enfants.

Toutes les sociétés du Groupe respectent les législations en vigueur dans les pays où elles sont établies (France et Maroc). Le dirigeant opérationnel de la filiale Marocaine est accompagné par le responsable des Ressources Humaines Groupe, qui lui propose les solutions les plus adaptées aux contextes locaux et aux exigences du Groupe en matière de respect des normes du travail.

Pour rappel, les enjeux les plus importants du Groupe concernent la préservation de l'intégrité physique et mentale, le droit à un salaire et des conditions de travail décentes, la lutte contre les discriminations, la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, l'interdiction du recours au travail des enfants, l'interdiction du recours au travail forcé et enfin le respect des droits fondamentaux des populations locales.

Pour ce faire, ROSTAING s'est engagé, notamment au travers de la signature du Global Compact depuis 2014 à soutenir et promouvoir le respect des droits humains dans sa sphère d'influence.

La restructuration de 2014 a été l'occasion pour le groupe ROSTAING de définir ses ambitions à long terme. La direction du Groupe a considéré l'évolution de son management comme facteur clef de son succès. La constitution de pôles de compétences au sein de l'organisation, la remontée des informations consécutives aux entretiens de développement personnel, le dialogue avec les instances représentatives du personnel et, l'analyse des données en comité de direction permettent d'adapter les orientations stratégiques. Ces ajustements issus des remontées terrain et des discussions collectives permettent de tendre vers un management participatif.

6. Eliminer la discrimination dans le travail et les professions

La politique de gestion des Ressources Humaines de Groupe ROSTAING vise à agir en employeur responsable en prévenant les discriminations.

Depuis 2014, ROSTAING a engagé une politique diversité sur deux axes :

- la prévention de toute forme de discrimination à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière des collaborateurs.
- la promotion de l'égalité des chances, en particulier en matière de mixité professionnelle, d'emploi des personnes en situation de handicap, quelles que soient les origines et croyances et sans question d'âges.

En 2014, la direction des RH a procédé à l’affichage des articles du Code Pénal concernant la discrimination. Il est prévu en 2017 de réaliser une campagne de sensibilisation sur le thème de la discrimination en incluant une communication similaire au sein de l’entité Marocaine.

Les entretiens de développement personnel permettent à chacun d’exprimer son plan de carrière, de le formaliser afin qu’il soit pris en compte par la direction des ressources humaines. Cette méthode écarte les possibilités de rétention d’information, de frein au développement personnel et de discrimination.

Egalité entre les femmes et les hommes

Le Groupe ROSTAING s’est fixé l’objectif de conserver la mixité dans ses métiers et à ne pas descendre en dessous de 40% de femmes manager.

Suivi Effectif et Mixité Homme / Femme

ROSTAING France + Croissance	2016	2015	2014
Effectif Total	43	46	48
Nombre d'Homme	14	15	14
Nombre de Femme	29	31	34
% de Femme dans l'effectif	67%	67%	71%
Nombre d'Homme Manager (Cadre ou Agent de Maîtrise)	12	10	10
Nombre de Femme Manager (Cadre ou Agent de Maîtrise)	11	9	10
Pourcentage de Femme Manager (Cadre ou Agent de Maîtrise)	48%	47,37%	50,00%
PGI Maroc	2016	2015	2014
Effectif Total	304	284	225
Nombre d'Homme	23	18	16
Nombre de Femme	281	266	209
% de Femme dans l'effectif	92%	94%	93%
Nombre d'Homme Manager (Cadre ou Agent de Maîtrise)	2	1	1
Nombre de Femme Manager (Cadre ou Agent de Maîtrise)	9	10	10
Pourcentage de Femme Manager (Cadre ou Agent de Maîtrise)	82%	91%	91%

Mesures prises en faveur des personnes en situation de Handicap

Le groupe ROSTAING respecte les législations en vigueur concernant l'emploi des personnes en situation de handicap. Ces personnes bénéficient d'un accompagnement sur les tâches à réaliser et le groupe ROSTAING est en mesure d'adapter le travail aux effectifs concernés.

ROSTAING France emploie une personne à temps plein en situation de handicap. De plus, deux intérimaires en situation similaire sont intervenues dans les process de la société en 2016. Ces démarches qui ont un caractère récurrent, ne dispensent pas le groupe de sa contribution à l'AGEFIPH.

Au-delà des mesures internes prises pour ses collaborateurs, le groupe ROSTAING soutient les démarches externes réalisées en faveur des personnes en situation de handicap. Ainsi, le groupe procède régulièrement à des achats de fournitures en provenance d'ateliers protégés.

De plus et au vu de son positionnement sur le marché, le groupe ROSTAING offre un service de réalisation de gants sur mesure pour les personnes en situation de handicap physique au niveau des mains. Cette offre de développement de gants de protection spécifique, sur mesure, permet la reconversion d'une personne ayant subi un accident ou lui donne la possibilité de poursuivre son activité professionnelle.

ENVIRONNEMENT

La politique environnementale de ROSTAING vise à intégrer les aspects environnementaux à tous les niveaux de l'entreprise et à toutes les étapes de son activité. Au-delà du respect de la réglementation et de l'anticipation de ses évolutions, les sociétés du Groupe considèrent l'environnement comme une réelle opportunité croissante pour développer leurs activités. Les efforts de R&D doivent porter de manière plus importante sur la prise en compte de l'environnement, dans la conception.

Implication dans des démarches pour la préservation et la protection de l'environnement, des biens et des hommes.

Le groupe ROSTAING s'investit dans des actions menées par des associations à but non lucratif et agissant en faveur de la préservation et la protection de l'environnement, des biens et des hommes. Ainsi, le groupe a procédé à des dons de gants dans le cadre des opérations suivantes :

« Calanques Propres 2015-2016 »

Opération réalisée sous l'égide de l'association « MER-TERRE » et « l'Observatoire des Déchets en Milieux Aquatiques »

En Quelques Chiffres concernant l'année 2016 :

1650 paires de gants données, **1288** personnes impliquées **et 100 m3 de déchets collectés.**



« J'aime la Loire Propre 2015-2016 »

Opération réalisée sous l'égide de l'association « Fleuves et Rivières Propres » et la « Fondation pour la Protection des Habitats de la Faune Sauvage » (WILDLIFE HABITATS FOUNDATION)

En Quelques Chiffres concernant 2016 :

3248 paires de gants données, **2500** personnes impliquées et **500m3** de déchets collectés.



« Nettoyage du Gouffre BERGER 2016 »

Opération réalisée sous l'égide de l'association « Spéléo Vercors » et en collaboration avec la Fédération Française de Spéléologie

En Quelques Chiffres concernant 2016 :

400 paires de gants données, **100** personnes impliquées et **4m3** de déchets collectés.



Fédération Française de Spéléologie

« Reconstruction Village de CHIMBING au Népal »

Opération réalisée sous l'égide de l'association « Lumière du Népal ». Le groupe a procédé à des dons de gants dans le cadre d'une opération de soutien à la reconstruction du Village de « Chimbing » au Népal dévasté par le tremblement de terre de 2015.

Chiffre concernant 2016 :

50 paires de gants données.



«Soutien au secours des populations, à la Sécurité Civile et la Prévention des Risques »

Opération réalisée sous l'égide de l'organisation « Pompiers de l'Urgence Internationale (PUI)».

Chiffre concernant 2015 :

2224 paires de gants données



7. Soutenir une approche préventive des défis environnementaux

La stratégie environnementale de ROSTAING se décline en 2 axes :

- Limiter les impacts des activités sur l'environnement: connaître et maîtriser les impacts environnementaux, éviter les pollutions.
- Lutter contre les changements climatiques en appliquant une démarche d'écoconception : mieux maîtriser les aspects environnementaux des produits et services en amont et en aval de la chaîne de valeur.

Certifications environnementales

Le Groupe ROSTAING s'est inscrit dans une démarche de certification environnementale de type ISO 14001 dès 2006 afin de valider et améliorer le bon fonctionnement de son système de management environnemental. Le périmètre de certification concerne l'entité ROSTAING France. La certification ISO 14001 version 2004 a été maintenue en France depuis sa mise en place. L'enjeu 2017 est de faire évoluer notre certification ISO14001 vers la version 2015. Une extension du périmètre de la certification ISO 14001 à l'entité Maroc est envisagée à l'horizon 2020.

Au-delà de l'ambition de certification ISO14001 de l'entité Maroc et selon les pratiques de l'entité France, des campagnes de sensibilisation à l'environnement ont été réalisées au Maroc et certaines bonnes pratiques ont pu être mises en place sur le site de production.

Prévention des Incidents Environnementaux

Dans le cadre de la certification ISO 14001, le Groupe ROSTAING réalise de manière annuelle, son diagnostic environnemental. Ce document synthétise les « aspects et impacts » de notre activité en France.

Malgré son implantation : à proximité d'un cours d'eau, des populations et d'espaces boisés, le diagnostic environnemental démontre un faible impact de nos activités sur l'environnement. L'entité ROSTAING France n'a jamais connu d'incident environnemental significatif.

La surveillance annuelle réalisée dans le cadre de notre certification ISO 14001 vise à maintenir ce niveau d'excellence au fil des évolutions de notre activité et des installations nouvelles qui sont envisagées.

Le Plan de Management Environnemental (PME)

Dans le cadre de la certification ISO 14001 et suite à la réalisation du diagnostic environnemental, le groupe ROSTAING suit la mise en œuvre de ses actions en faveur de la préservation de l'environnement par son « Plan de Management Environnemental ».

En 2017, le pilotage et le suivi des actions inscrites dans le PME feront l'objet d'une mesure de performance par % de réalisation.

Protection de la ressource en eau

Le process de fabrication de l'entité ROSTAING France ne génère pas de consommation d'eau. Après analyse de nos sources de consommation, nous avons réalisé entre 2006 et 2011 des campagnes de sensibilisation à la protection de la ressource en eau. Ces campagnes de sensibilisation ont permis une baisse significative des consommations.

De plus, l'entité ROSTAING SAS France s'est dotée en 2012 d'un système de récupération des eaux de pluie. Ce système permet de stocker et utiliser les eaux de pluie pour alimenter les sanitaires et assurer l'arrosage.

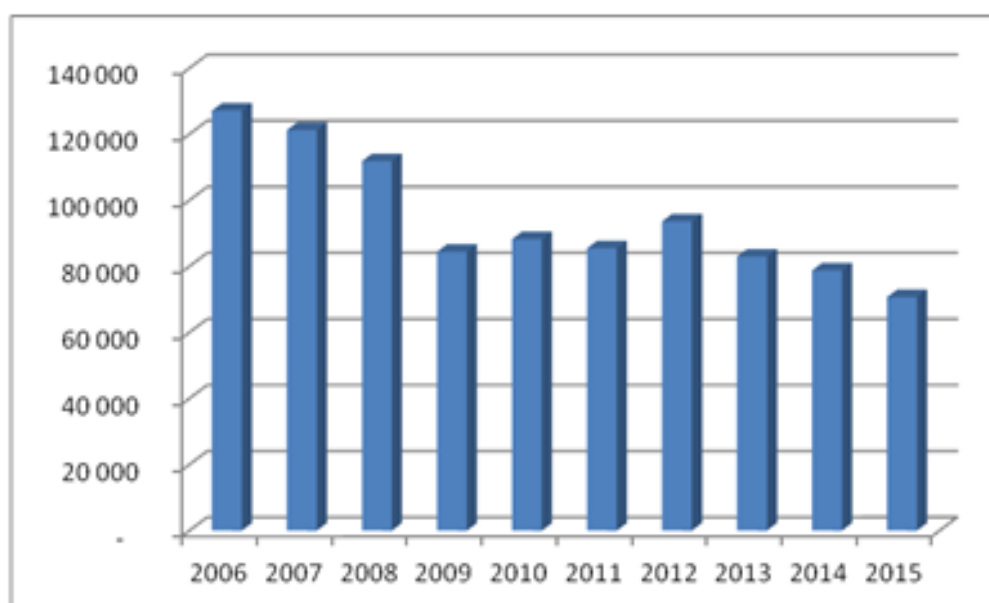
Suivi des consommations en Eau										
	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
ROSTAING SA	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Consommation en m3	185	53	75	119	319	308	456	428	474	588
Variation	249%	-29%	-76%	-74%	4%	-32%	7%	-10%	-19%	X
La hausse des consommations en 2015 est liée à une panne de la pompe de récupération des eaux de pluie										

Limiter la consommation d'énergie : Electricité

Nos sources de consommation d'électricité sont suivies et analysées depuis 2006. Notre process de fabrication et l'activité tertiaire engendrent ces consommations.

En France, nous constatons une baisse de la consommation d'électricité depuis 2006 générée par la baisse d'activité sur l'atelier de fabrication (2008) et sur les actions de sensibilisation du personnel (extinction des lumières, extinction des ordinateurs...), mise en place de détecteurs de présence dans les zones de passage ainsi que la mise en place de système éclairant basse consommation (LED).

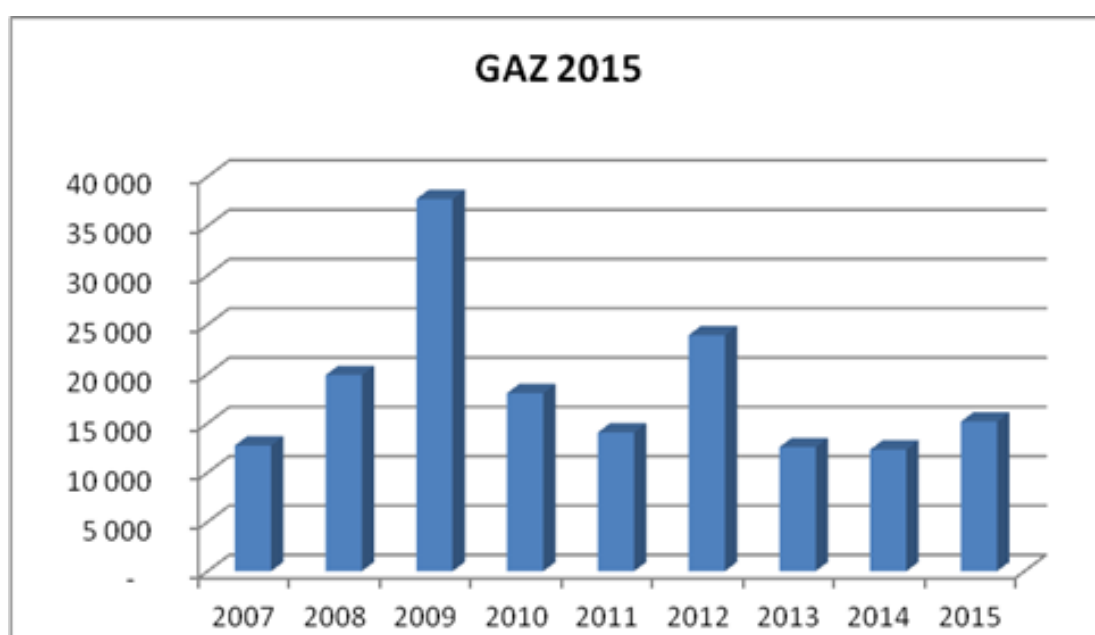
Suivi des consommations en Electricité										
ROSTAING SA	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Consommations (kWh)	70 662	78 714	82 924	93 556	85 439	88 196	84 831	111 822	121 258	127 129
Evolution en %	-10,23%	-5,08%	-11,36%	9,50%	-3,13%	3,97%	-24,14%	-7,78%	-4,62%	X



Limiter la consommation d'énergie : Gaz

La consommation en gaz est majoritairement liée à nos besoins en énergie pour chauffer les locaux de ROSTAING en France. Nous avons engagé en 2014, une évaluation de la performance thermique de nos locaux. L'organisme ayant réalisé cette étude a accompagné ses conclusions de préconisations pour l'isolation des bâtiments. Les travaux à engager pour limiter nos consommations de Gaz n'ont pas été réalisés à ce jour. Ils seront envisagés à l'horizon 2018. Nous notons que la consommation de gaz nécessaire au chauffage des locaux commerciaux est directement liée aux conditions climatiques extérieures (Hiver rigoureux ou doux).

Suivi des consommations en Gaz										
ROSTAING SA	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Consommations en Gaz (m ³)	15 167	12 325	12 576	23 937	14 071	18 061	37 734	19 882	13 744	19 883
Consommations en Gaz (kWh)	209 990	174 390	171 914	328 655	193 898	247 255	249 035	269 998	187 654	269 998
Evolution en %	16,95%	1,42%	-91,17%	41,00%	-27,52%	-0,72%	-8,42%	30,50%	-43,88%	X



Limiter la consommation de carburant / Quantifier et Limiter les émissions de gaz à effet de serre.

Le groupe ROSTAING souhaite limiter l'impact environnemental généré par les véhicules de sa flotte. Ainsi, les critères de consommation de carburant et d'émission de gaz à effet de serre d'un véhicule sont pris en compte lors des renouvellements de flotte. Le Groupe exige une flotte de véhicule n'émettant pas plus de 130g/CO2 par kilomètre et préconise l'option « Start and Stop ». En 2016, la flotte de la société ROSTAING France compte 11 véhicules dont 10 véhicules respectent les exigences ROSTAING.

En 2017, nous prévoyons l'amélioration du suivi de la consommation de carburant et le suivi des kilomètres parcourus par l'ensemble de la flotte de véhicule. Ces suivis permettront d'envisager la mise en place d'actions complémentaires concernant notre consommation de carburant et l'émission de gaz à effet de serre.

Les actions envisageables en 2018 sont : la formation à l'ECO Conduite, la mise en place d'un système valorisant les plus faibles consommations et toutes autres actions permettant de réduire notre impact environnemental.

Le groupe ROSTAING incite son personnel à prendre en compte son impact environnemental.

Dans le cadre des déplacements domicile-travail, plusieurs sensibilisations ont été transmises au personnel concernant le co-voiturage. En 2015, un agent de la communauté de communes de la plaine de l'Ain est intervenu sur notre site pour informer les collaborateurs de ROSTAING France des possibilités et aménagements réalisés dans l'Ain pour favoriser le co-voiturage (Parking, site internet etc...). Le co-voiturage est pratiqué par quelques groupes d'employés. De plus, lors de récents travaux d'aménagement, le site ROSTAING France s'est doté d'une borne de rechargement de véhicules électriques.

Dans le cadre des formations normalement dites « Externes », la responsable des ressources humaines réalise des regroupements afin de constituer des groupes complets permettant de demander aux formateurs de réaliser la formation en interne. Les formations Anglais, Sauveteurs Secouristes du Travail et Gestes et Postures sont réalisées en interne. Seul le formateur se déplace en évitant le déplacement du groupe de travail.

Gestion et traçabilité des déchets

Dans le cadre de la certification ISO 14001, le Groupe ROSTAING a réalisé l'analyse de la typologie des déchets émis par son activité. Les déchets se décomposent en deux catégories :

- Les Déchets industriels banaux (DIB) ou non dangereux (DND) dont les déchets revalorisés.
- Les Déchets Dangereux (DD) ou Déchets d'Équipement Électrique et Électronique (DEEE)

Le site ROSTAING France souhaite revaloriser ses déchets et trouver le maximum de filières pour leur revalorisation. Depuis 2009, ROSTAING quantifie sa production de déchets banaux et dangereux. De plus, le service environnement cherche et utilise les filières de revalorisation des déchets.

Suivi des déchets

ROSTAING SA	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Déchets en tonnes	43	44	42	42	33	35	30
Déchets revalorisés en tonnes	9	10	8	8	7	9	4
revalorisation %	21,30%	22,02%	18,27%	18,07%	22,16%	24,86%	14,47%

Les déchets dangereux et DEEE sont classifiés selon un « Code déchet ». Ce code déchet permet de définir la filière de traitement adaptée.

Le Groupe ROSTAING s'assure que l'ensemble des déchets générés par son activité empruntent tous la filière préconisée.

La vision ROSTAING de l'écoconception

Dans le cadre de la certification ISO14001, notre processus de conception a été révisé pour introduire l'écoconception dans nos développements produits.

Le groupe ROSTAING a promu durant les années 2012 à 2015 des produits labélisés MAX HAVELAAR. Ce label issu des démarches visant à promouvoir le commerce équitable, certifie une rémunération correcte de tous les acteurs de la filière, ayant permis l'obtention du produit fini. Le bureau d'étude ROSTAING est actuellement en réflexion pour la constitution d'une nouvelle gamme labélisée FAIR TRADE à promouvoir en 2018-2019.

Le groupe ROSTAING favorise les emballages et cartons labélisés PEFC. Ce label certifie la prise en compte de la gestion durable de la forêt en amont de la filière papetière. Ainsi, l'ensemble des emballages « carton » ou « papier » réalisés en France sont certifiés PEFC. Cette Politique d'Achat concernant les emballages sera généralisée et exigée pour l'ensemble des achats des entités du Groupe ROSTAING et des achats des fournisseurs et sous-traitants, à l'horizon 2018.

Le groupe ROSTAING favorise la collaboration avec les imprimeurs labélisés IMPRIM'VERT. Ce label certifie que les engagements réglementaires sont respectés par les imprimeurs pour nos produits d'emballages, de brochures et autres documents. Ainsi, l'ensemble des prestataires en impression de l'entité ROSTAING SAS sont certifiés IMPRIM'VERT. Cette Politique d'Achat concernant les impressions sera généralisée et exigée pour l'ensemble des travaux d'impressions des entités du Groupe ROSTAING et des travaux d'impression des fournisseurs et sous-traitants du Groupe, à l'horizon 2018.

En 2016, le Groupe ROSTAING promet une gamme de gant certifié OEKO-TEX, cette certification va au-delà de la réglementation REACH en vigueur en termes de taux de produits chimiques dangereux contenu dans les produits.



8. Entreprendre des initiatives pour promouvoir une responsabilité environnementale plus grande

Communications et Formations à l'environnement

Le groupe ROSTAING s'engage à promouvoir une responsabilité plus grande de la part de chaque membre du groupe. Depuis 2014 et au-delà des formations et communications internes, tout nouvel arrivant dans l'organisation est sensibilisé à la démarche environnementale. La sensibilisation traite des thèmes : engagement environnemental et management environnemental, protection de la ressource en eau, protection des ressources en énergie, tri et gestion des déchets, l'éco-conception.

Par ailleurs, le groupe ROSTAING vise à promouvoir les démarches environnementales au sein de ses équipes. Un travail collaboratif sur le thème de l'environnement doit permettre au groupe de fédérer l'ensemble de ses collaborateurs autour de la protection de l'environnement. Le groupe va déployer en 2017, une démarche collaborative pour rechercher et mettre en œuvre des axes de progrès sur le thème de l'environnement. Cette démarche sera portée par le personnel du groupe, de manière volontaire.

9. Encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Au vu de ses valeurs et dans le cadre de l'évolution de la norme ISO14001 version 2015, le groupe ROSTAING s'engage à favoriser les fournisseurs et sous-traitants qui maîtrisent des technologies de fabrication plus respectueuses de l'environnement.

En 2017, le Groupe ROSTAING prévoit d'accentuer l'appréciation d'un fournisseur par son engagement environnemental et les technologies qu'il maîtrise.

LUTTE ANTI-CORRUPTION

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

L'éthique est la base de la relation de confiance avec nos clients et nos fournisseurs. Il est donc essentiel que nos collaborateurs partagent et appliquent partout les règles qui garantissent le respect de cette éthique. [La Charte Ethique et Comportements](#) du Groupe ROSTAING formalise les règles de conduite qui s'imposent à l'ensemble des entreprises et des collaborateurs du Groupe.

Cette charte, qui définit les pratiques acceptables et celles à proscrire, a été initiée en 2016 et sera diffusée auprès de l'ensemble du personnel du groupe. L'explication et l'adhésion à cette charte, sera dans un premier temps proposée à l'ensemble des agents de l'encadrement et des agents terrain sur l'année 2017.