

*Le Progrès Continu...
notre fixation !*



Communication sur le progrès 2016





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 2017. 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 2016

Pour l'année 2016, 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 2016

• Droits de l'homme / Conditions de travail

Des actions sont menées au quotidien avec le CHSCT afin d'améliorer les conditions de travail des salariés. Pour l'année 2016, **des investissements** ont été réalisés afin d'améliorer la sécurité et les conditions de travail dans deux secteurs principaux de l'atelier. La problématique du **bruit dans les bureaux administratifs** a également été traitée. Des actions de communication ont été menées au sein de l'entreprise notamment en ce qui concerne **l'accueil des nouveaux arrivants**. Enfin, au niveau RH, des **entretiens professionnels** ont été initiés, une **commission de formation** a vu le jour et un nouvel **accord sur le temps de travail** a été défini entre la Direction et les représentants du personnel, suite à la fusion de deux entités.

• Environnement

Dans le cadre de la certification ISO 14001, un suivi des déchets est effectué. Ainsi, l'activité de rectification se développant, celle-ci génère davantage de boue de rectification. Cette dernière, qui est un déchet dangereux, nécessite d'être traitée et éliminée dans une filière spécifique coûteuse. De plus, cette opération ne permet pas de valoriser la boue de rectification. **Une étude de valorisation de ce type de boue a donc été menée.**

Afin de répondre à la norme ISO 14001, une vérification de la connaissance des salariés en cas de situation d'urgence a été effectuée.

• 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.

MESURES DES RESULTATS OBTENUS

1. DROITS DE L'HOMME ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Investissements qui concernent la sécurité et les conditions de travail :

Comme chaque année, des investissements touchent la sécurité et l'amélioration des conditions de travail. Ainsi, en 2016, le programme annuel de prévention a comporté les investissements suivants :

- Achat d'un basculeur de bobines dans le parc de matières 1ères : cela permet de sécuriser l'opération de basculement des bobines de matière première et d'éviter le stockage instable de bobines au sol.
- Acquisition d'un gerbeur facilitant la mise en place des blocs outils dans les presses. Ce matériel évite aux opérateurs de faire des efforts pour sortir les blocs outils d'une centaine de kilos des presses automatiques. Cette action limite donc l'apparition de troubles musculo squelettiques.

Problématique du bruit dans les bureaux administratifs :

En ce qui concerne le personnel administratif, des actions ont été menées au niveau du bureau configuré en « open space ». Après constitution d'un groupe de réflexion et d'une prise en compte de manière collaborative via un questionnaire des besoins des salariés, des changements ont été apportés. Ainsi, un bureau supplémentaire a été construit pour le service logistique en lieu et place d'une salle d'archives. De plus, une réorganisation du pôle commercial a été effectuée. Par ailleurs, la machine à café a été déplacée à l'accueil pour décaler l'espace de discussion. De même, des essuies mains ont été installés à la place des sèches mains électriques. Ces modifications ont permis de rendre l'open space moins bruyant et ainsi satisfaire les demandes des salariés en leur offrant un cadre de travail plus propice à la concentration.

Enfin, des souris ergonomiques ont également été mises à disposition des salariés utilisant des ordinateurs, et ceci afin d'éviter la compression du canal carpien.

Amélioration de la communication dans l'entreprise :

Pour poursuivre le renforcement de la communication au sein de la Société, les nouveaux arrivants sont présentés via un mail de bienvenue par la chargée de communication dès leur entrée dans l'entreprise.

Un livret d'accueil leur est également distribué. Le but étant qu'ils se familiarisent rapidement avec notre entreprise. Une nouvelle édition a vu le jour en 2016. Plus moderne et plus conviviale, ce livret est mis à jour régulièrement et vise à informer du fonctionnement de l'entreprise, tout en diffusant des données qualitatives et quantitatives.

Afin de compléter le processus d'intégration, les nouveaux collaborateurs sont invités à participer à plusieurs formations/présentations dont notamment :

- ♦ La présentation commerciale de la société,
- ♦ Une sensibilisation sécurité-environnement,
- ♦ Une formation Qualité.

A l'issue de ces différentes rencontres, un support papier contenant l'essentiel des informations fournies est remis aux invités.

Un journal interne paraît semestriellement. Il comprend des articles qui concernent l'actualité du Groupe GRIS, les investissements de la société, la sécurité/environnement, la qualité, les achats et des portraits de collaborateurs sont venus enrichir le support pour améliorer la connaissance des métiers et rapprocher les Hommes.



La Direction a décliné la stratégie de l'entreprise auprès de l'ensemble du personnel à travers des supports affichés en interne qui présentent les 4 facteurs clés de succès de l'entreprise.

Des réunions de l'ensemble du personnel ont lieu deux fois par an. Ceci est l'occasion de faire un point sur les résultats de l'année passée, sur la tendance de l'année en cours. De plus, trois salariés sont récompensés dans le cadre du système « Kaizen » qui permet au personnel d'émettre des idées qui améliorent leur travail au quotidien. Enfin, lors de ces réunions, les salariés de plus de 25 ans d'ancienneté sont également mis à l'honneur puisqu'ils se voient remettre un trophée pour les remercier de leur fidélité à l'entreprise.



MESURES DES RESULTATS OBTENUS

Réalisation d'entretiens professionnels avec les collaborateurs :

Afin de répondre à la loi sur la formation instaurée le 5 mars 2014 et applicable dès mars 2016, la Société GRIS DECOUPAGE a mis en place des entretiens professionnels pour l'ensemble de ses collaborateurs.



Réalisées par la Direction des Ressources Humaines, ces rencontres permettent de répondre à un double objectif.

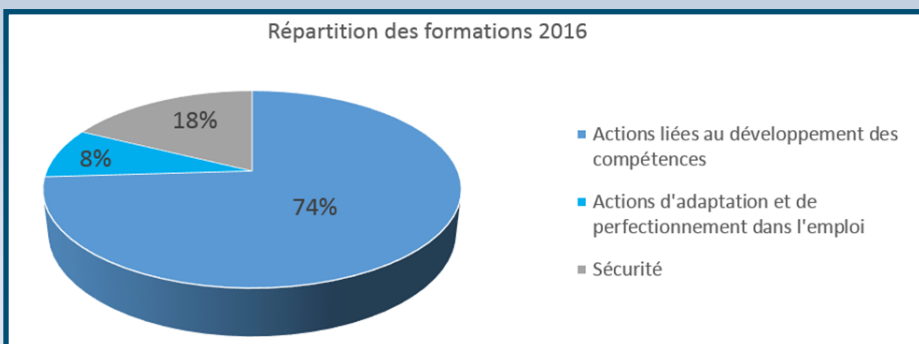
Dans un premier temps, le Responsable des Ressources Humaines présente aux collaborateurs le dispositif et notamment les aspects liés à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et le nouveau compte personnel de formation (CPF) qui vient désormais remplacer le Droit individuel à la Formation (DIF).

Dans un second temps, l'entretien permet de faire un bilan sur le parcours professionnel des collaborateurs et de s'assurer des acquis de base nécessaires à l'évolution des outils numériques.

Formation : « Développer les compétences autrement » :

Une commission de formation regroupant des salariés représentatifs des différents secteurs de l'entreprise, les organisations syndicales ainsi que la Direction de l'Entreprise a été instaurée. Le but, réfléchir à l'évolution des pratiques de développement des compétences sachant que celles-ci évoluent de plus en plus vite.

Au-delà du coût consacré à la formation (pour répondre à une obligation 0,10% du montant de la masse salariale), l'entreprise se doit de l'optimiser au plus proche de la réalité du terrain et de la nécessité de répondre aux orientations stratégiques.



En 2016, l'effort consacré à la formation au titre du plan formation représente **2,53 % de la masse salariale**. Celui-ci est reparti selon les axes suivants :

- ♦ Actions liées au développement des compétences
- ♦ Actions d'adaptation et de perfectionnement dans l'emploi
- ♦ Sécurité

Temps de travail, intéressement et indemnités de fin de carrière :

Un nouvel accord sur la durée du temps de travail a été négocié. L'objectif étant d'amorcer le thème du droit à la déconnexion par la possibilité d'obtenir un temps de repos majoré et/ou d'être rémunéré en heures supplémentaires au fur et à mesure et non plus en fin d'année.

L'accord d'intéressement a été renouvelé.

Enfin, une couverture externalisée des droits aux Indemnités de fin de carrière a été mise en place. A cet effet, un versement exceptionnel de 150 K€ destiné à couvrir nos engagements dans ce domaine a été réalisé en 2016.

MESURES DES RESULTATS OBTENUS

2. ENVIRONNEMENT

Réflexion sur la valorisation d'un déchet dangereux produit par l'entreprise :

L'activité de rectification double face est en fort développement depuis son lancement en 2010.

Le déchet produit par cette activité, la boue de rectification, est actuellement envoyé en centre d'enfouissement technique à un coût de traitement élevé. Un essai de compactage des boues a été effectué auprès d'une société spécialisée et les résultats sont encourageants. En effet, sous forme de palets, les boues pourraient être réutilisées en aciérie et donc être valorisées.

De plus, l'opération de compactage permet d'extraire le fluide de coupe présent dans ces boues et de le réutiliser.

Cela fera l'objet d'un investissement en 2017 ou 2018.



Boue de rectification



Palets obtenus après compactage

Réactivité du personnel en cas de situation d'urgence :

Dans le cadre de notre certification ISO 14001, nous devons tester la réactivité de notre personnel face à des situations d'urgence. En 2016, le risque incendie a été testé. Ainsi, un exercice d'évacuation du personnel a été mené. Cela a permis de vérifier la connaissance de la procédure en cas d'incendie et d'identifier les points forts/les points à améliorer.

Toujours en vue d'améliorer notre réactivité en cas d'incendie, les nouveaux embauchés ont été formés à l'utilisation des moyens de lutte contre l'incendie (extincteurs, robinets d'incendie armés).

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.