

**Rapport 2016**



## **Ambitions**

# **« Développement Durable »**



# Sommaire

## 1 – Présentation de l'entreprise

- Nos racines
- Notre stratégie
- Notre organisation
- Les parties prenantes de l'entreprise

## 2 - Ambitions « développement durable »

- Nos valeurs
- Gouvernance
- Politique et objectifs

## 3 - Reporting

- Faits marquants de l'année 2015
- La sécurité et la santé de nos collaborateurs
- Le développement durable et les nouvelles économies
- Le développement des talents du groupe
- L'empreinte carbone de nos activités et la maîtrise de notre consommation d'énergie
- La préservation de l'environnement par l'écoconception
- Les achats écoresponsables

## 4 - Amélioration continue

- Avancées 2015
- Audits 2015 et insatisfactions des parties prenantes – plan correctif
- Analyse de risques et attentes des parties prenantes – plan préventif
- Plan de progrès 2016

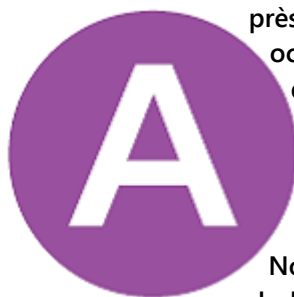
## 5 - Lexique

- Abréviations

## 6 - Annexe

- Rapport d'évaluation ECOVADIS – mars 2016

## VIVE LE DEVELOPPEMENT DURABLE !



près avoir vécu à crédit pendant des décennies, tous les pays occidentaux sont brutalement rappelés à l'ordre et se voient imposer des économies drastiques... Au même moment, des populations partout sur la planète sont impactées par les premières conséquences du réchauffement climatique : tempêtes, ouragans, fonte de la calotte glaciaire...

Nous avons atteint la limite des ressources naturelles et économiques de la planète. Nous sommes dans une voie sans issue et une prise de conscience est impérative : les doctrines et modèles économiques du 20<sup>e</sup> siècle ne fonctionnent plus !

Cette prise de conscience, aussi violente soit-elle, est une bonne nouvelle. Elle nous oblige à revenir à l'essentiel, elle nous renvoie à nos valeurs, au sens que nous voulons réellement donner à notre vie. Par la force des choses, le 21<sup>e</sup> siècle sera l'ère d'un nouveau modèle économique qui reste à inventer, le modèle de la raison : celui du développement durable !

A l'intersection de l'économique, du social et de l'écologique, du viable, du vivable et de l'équitable, le développement durable nous force à « penser global et à agir local ».

“ Ce n'est pas une question de philosophie ou de politique, mais une question de survie ! ”

Les progrès réalisés ces dernières années par METALIS dans le management environnemental, de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que dans la définition et mise en application de nos valeurs vont dans ce sens. Nous sommes prêts aujourd'hui à aller plus loin, prêts à nous engager totalement dans l'aventure du développement durable, en recherchant localement avec l'ensemble des acteurs un équilibre cohérent à long terme.

Pierre PETITJEAN  
Président METALIS Group





Network France  
WE SUPPORT



# 1 - Présentation de l'entreprise

## Nos racines

Le groupe METALIS est issu de la société FALCONNET, fondée en 1929 par M. Henri FALCONNET à Pont-de-Roide (25), dont la spécialité depuis l'origine est la réalisation de ressorts plats.

En 1961, la 2<sup>ème</sup> génération de dirigeants innove en intégrant un nouveau type de machines automatiques : les machines à coulisseaux multiples. L'image de FALCONNET est dès lors associée à la qualité de ses fabrications.

En 1998, comprenant que ses clients vont réduire leurs panels fournisseurs, la 3<sup>ème</sup> génération développe une nouvelle technologie, le découpage de précision, en acquérant la société SIOR située à 70 km, près de Besançon. En 2001, les sociétés SIOR et FALCONNET fusionnent et deviennent le groupe METALIS.

En 2002, devant les enjeux de la mondialisation, les successeurs font le choix de céder METALIS au groupe international AALBERTS Industries. Ces 12 dernières années, notre petit groupe franc-comtois a triplé de taille et s'est développé par croissance organique et croissance externe.

Ainsi en 2003, une nouvelle filiale a été créée en Pologne : METALIS Polska. La même année, METALIS acquiert le groupe SUD DECOUPAGE et ses 3 entités situées à Antibes (06), Mazamet (81) et St Quentin-Fallavier (38).

En 2007, la société GARNIER, spécialisée en emboutissage et basée à Montbrison (42) rejoint le groupe.

En 2008, c'est au tour du groupe COTTERLAZ avec ses 3 entités à Marnaz (74), en Slovaquie et Chine.

En 2011, METALIS India est créée à Pune.

En 2014, METALIS Germany est créé afin de supporter commercialement et techniquement nos clients locaux.

Aujourd'hui, le groupe METALIS et ses 900 collaborateurs réalisent environ 100 M€ de chiffre d'affaires et sont actifs sur 8 sites de production, en Europe et en Asie. Les marchés sur lesquels METALIS est présent sont principalement l'automobile (52%) et les équipements électriques (34%).

## Notre stratégie

Depuis près de 15 ans, notre stratégie de développement est basée sur 4 points :

- l'excellence opérationnelle : qualité de nos produits et de notre service,
- la performance économique par l'innovation,
- la présence internationale : produire à proximité de nos clients,
- la solution « one-stop shop » : offrir à nos clients toutes les technologies du découpage des métaux.

Cette stratégie s'appuie sur des valeurs internes fortes : la passion, le respect et l'entrepreneuriat. Elle est accompagnée par deux axes stratégiques internes :

- l'amélioration continue des compétences, de la performance et de l'enthousiasme de l'équipe,
- le respect et l'amélioration de la santé, la sécurité des salariés et la protection de l'environnement.

## Notre organisation

Chaque site de production est organisé comme une véritable PME, dans laquelle l'équipe dirigeante locale possède l'ensemble des leviers lui permettant de rester performante et agile face aux demandes du marché.

Profiter de la synergie d'un groupe et se développer dans le respect de nos valeurs, malgré la forte mixité culturelle au sein des équipes, nous a imposé très tôt la mise en œuvre de standards d'organisation communs :

- ISO 9001 dès les années 90
- ISO/TS 16949 début des années 2000
- ISO 14001 et OHSAS 18001 dès 2010
- charte des valeurs METALIS en 2005
- référentiel des pratiques METALIS en 2006
- signataire du Pacte Mondial des Nations Unies en 2006

Afin d'unifier notre démarche en englobant ces différents référentiels, le comité de direction de METALIS a décidé fin 2012 de conformer nos comportements à la norme ISO 26000 et ainsi se lancer dans l'aventure du développement durable...

Cette démarche est pilotée par le président du groupe. Une directrice RSE est nommée au niveau Corporate afin de déployer les politiques et pratiques sur les sites et veiller au partage des meilleures pratiques. Un coordinateur Santé / Sécurité / Environnement est également nommé sur chaque site.

## Les parties prenantes de l'entreprise

- Au nombre de 630, il s'agit de sociétés industrielles de tailles très diverses, allant de la PME de 10 personnes aux groupes internationaux de plus de 100 000 personnes. Nos clients sont situés dans 41 pays différents.

**Nos clients**

- Toutes les informations sont disponibles sur le site <http://www.aalberts.nl>

**Nos actionnaires,  
AALBERTSIndustries**

- Près de 1 000 personnes de 19 nationalités et parlant 20 langues différentes travaillent sur les 9 sites de METALIS.

**Nos collaborateurs  
et leurs  
représentants**

- Au nombre de 440 pour nos sites (hors fournisseurs d'achats généraux), situés dans 13 pays différents. Ils sont au nombre de 1 130 si l'on prend en compte les fournisseurs d'achats généraux.

**Nos fournisseurs**

- L'ensemble des organismes, administrations, mairies, voisins, les sociétés d'assurance...

**Les collectivités  
publiques et  
locales**



## 2 – Ambitions « développement durable »

### Nos valeurs

Passion, entrepreneuriat, satisfaction de nos clients, productivité, sécurité des personnes, respect des collaborateurs, propreté des sites, respect de l'environnement, convivialité, exemplarité et honnêteté sont les 10 valeurs du groupe.

Ces valeurs sont déclinées dans une charte dont la 1<sup>re</sup> version date de 2005. Elle définit les pratiques et conduites que chaque collaborateur du groupe doit respecter. Elle est affichée sur chaque site, traduite dans la langue du pays et traite des sujets suivants :

- l'attitude vis-à-vis de nos clients,
- le respect des lois, des droits humains et des droits fondamentaux (travail des enfants, des personnes à mobilité réduite, discrimination, harcèlement moral et sexuel, santé et sécurité au travail),
- la protection de l'environnement,
- les ressources humaines (liberté d'association, dialogue social, développement des potentiels humains, politique salariale, reclassement)
- le choix des marchés,
- le professionnalisme et la probité (utilisation des actifs de la société à des fins personnelles, financement de la vie politique, régularité des comptes et registres, cadeaux aux clients ou de fournisseurs, relations avec les concurrents, sélection des fournisseurs, achat aux fournisseurs à des fins personnelles, confidentialité des données personnelles et des données du groupe, loyauté, conflit d'intérêt, embauche de parents, consommation d'alcool, drogues et tabac, respect du code de la route)
- l'attitude des managers (respect des collaborateurs, de la hiérarchie, port des EPI, sécurité au travail et salubrité des locaux, organisation de réunion, durée du travail, changement d'horaire de travail, modification des périodes de congés, renoncement à des avantages offerts, recours au travail précaire, stages étudiants et scolaires...).

L'encadrement, les commerciaux et acheteurs reçoivent une formation spécifique à cette charte (conduite des affaires...) et s'engagent à la respecter (signature) à leur prise de poste. Ils certifient également qu'ils se conforment aux exigences de cette charte lors des entretiens individuels annuels.

### Gouvernance

Au-delà de nos valeurs et de cette charte, les principes de gouvernance de l'entreprise sont :

- la redevabilité et la transparence sur les impacts négatifs de notre organisation,
- la vigilance pour identifier et traiter tout risque au plus tôt.

Au centre de notre démarche de développement durable, la coopération avec l'ensemble des parties prenantes est menée par le comité de direction du groupe : écoute, dialogue, hiérarchisation des attentes, mise en œuvre des plans d'actions.

La démarche de développement durable est intégrée à notre système de management et se décline sur l'ensemble de nos 9 processus.

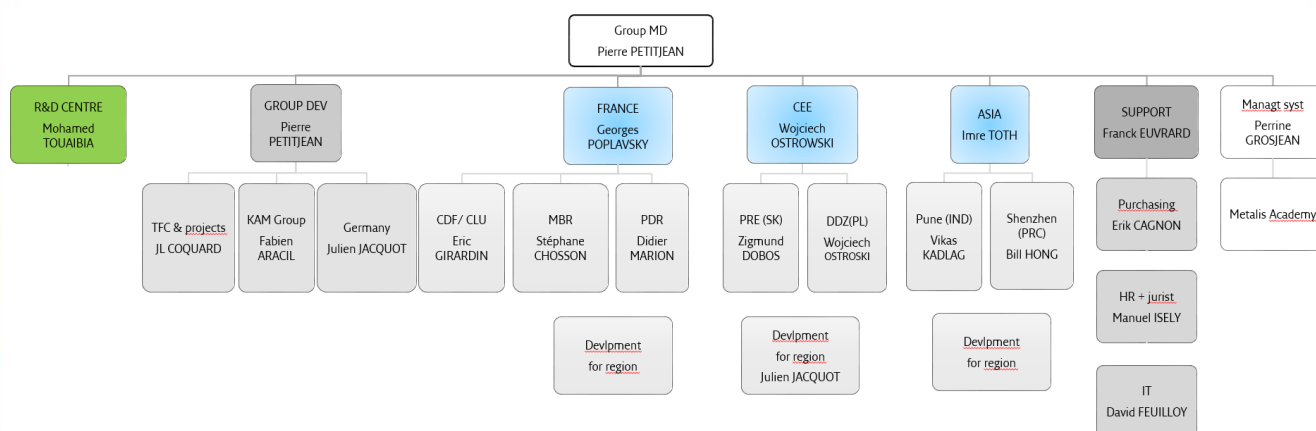
Le dialogue avec les parties prenantes est assuré par l'équipe de direction notamment :

- avec nos clients, par une enquête lancée régulièrement au niveau Corporate. Cette enquête traite de l'ensemble des attentes de nos clients, et notamment en termes de « développement durable »,
- avec nos collaborateurs, par une enquête de motivation, lancée également par l'équipe Corporate,
- avec nos fournisseurs et collectivités publiques & locales, grâce à une étroite proximité des dirigeants.

Une veille juridique et réglementaire est réalisée en France par le directeur juridique et est sous-traitée à des consultants externes pour les autres pays. Ces veilles intègrent les aspects « fiscaux », « droit du travail », « sécurité », « environnement », etc. Ce même directeur a été nommé également à tête de la gouvernance d'entreprise, pour veiller au respect des règles par les dirigeants du groupe.

L'ensemble de ces données d'entrées sont prises en compte, analysées et hiérarchisées dans la revue de direction des entités locales et du groupe. Des plans de progrès sont proposés par les pilotes de processus et les équipes d'encadrement de chaque site, puis validés par la direction générale du groupe.

Le comité de direction du groupe est composé comme suit :



Différents systèmes d'écoute sont mis en place afin de prendre en compte des demandes particulières ou plaintes des parties prenantes, notamment :

- sur chaque mail envoyé par les collaborateurs de l'équipe, un lien internet pour nos clients et fournisseurs, leur permettant de formuler une insatisfaction ou suggestion,
- des formulaires papier ou internet pour le personnel de l'entreprise.



Ces plaintes ou propositions d'amélioration sont directement transmises, anonymement ou non, à la direction générale du groupe.

Pour le personnel, un système de recueil et de traitement des écarts et pistes de progrès est mis en œuvre en zone MPS (Metalis Production System).

Le respect des principes et des valeurs du groupe est vérifié chaque année par les pilotes de chaque processus par les audits RFA - Reference Framework Audit (Audit Cadre de Référence).

## Politique et objectifs

Prenant en compte la nature de nos activités et les enjeux économiques et sociétaux, nous avons défini 6 axes majeurs de progrès à moyen terme :



## Faits marquants de l'année 2015 :

# Janvier

## Le nouveau Centre Technique Group sort de terre ! ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Démarrage du chantier de la construction d'un nouveau bâtiment destiné au Centre R&D Group, à côté du site de production de Chaudfontaine



Ce nouveau bâtiment doit permettre de **regrouper** l'ensemble des acteurs du développement en un seul endroit, où toutes les **compétences du groupe** seront présentes (découpage de précision, ressort plat, emboutissage et métalloplastique).



# Février

## Les rituels MWOA ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Mise en place de rituels d'animation MWOA « METALIS Weekly Office Animation » dans chaque service (achats, comptabilité, RH, commercial...)



*Ces rituels permettent de suivre de manière visuelle et dynamique les performances de son processus, pour identifier les écarts aux standards ou par rapport aux objectifs fixés, pour piloter des actions opérationnelles au sein de son service, et traiter les irritants et demandes des différentes parties prenantes internes / externes.*



# Avril

# Nouvelle année, nouvelles missions ! ● ● ● ● ● ● ● ●

**Revue « COPRO DEV » avec l'ensemble des équipes commerciales et développement, pour échanger sur la stratégie à venir orientée « satisfaction clients »**

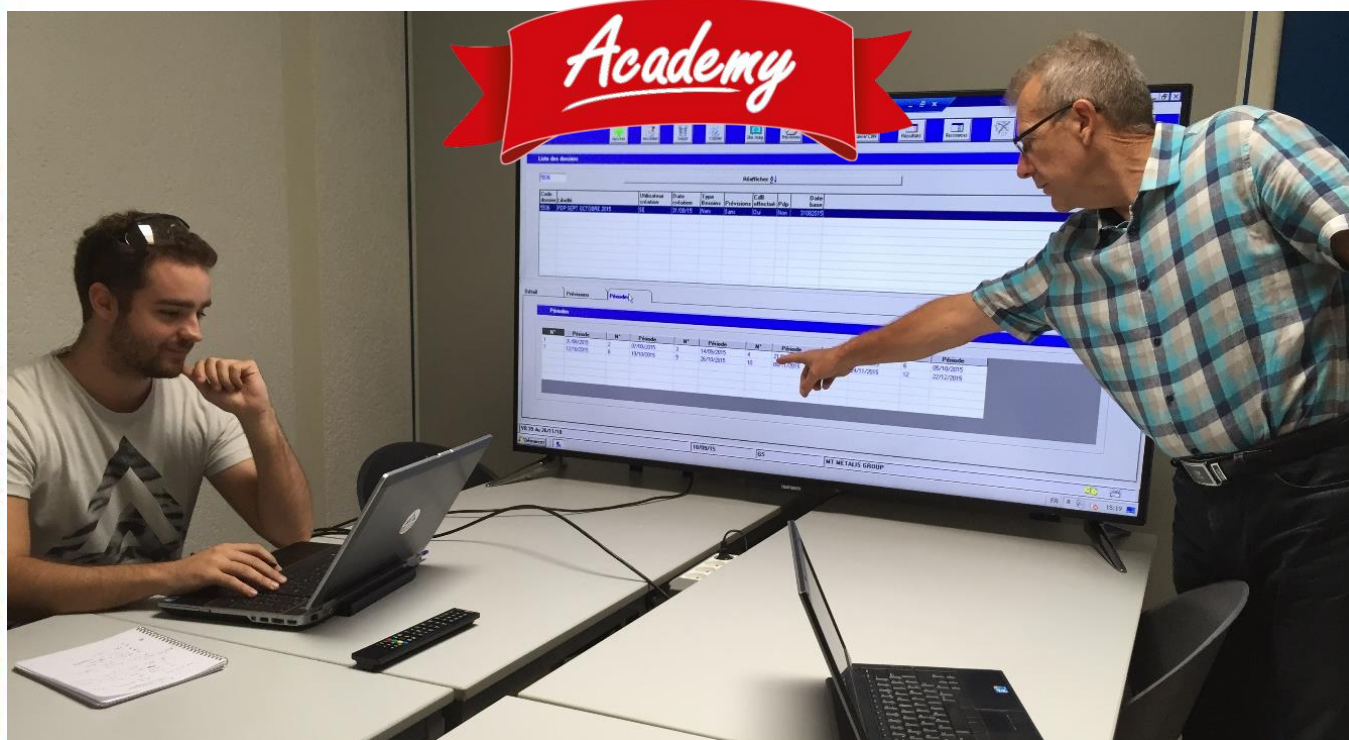


# Mai

METALIS Academy ●●●●●●●●●●●●●●

Lancement de notre école interne METALIS Academy, pour former nos collaborateurs aux meilleures pratiques et promouvoir le développement des talents au sein du groupe

**METALIS**



- Sauvegarde des compétences clés du groupe
- Modules de formation formalisant nos savoir-faire spécifiques de
- Une équipe pédagogique de formateurs internes qualifiés
- Promotion de formations longues (apprentissage...)



# Juin

## Managers d'exception ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Lancement de la 3<sup>ème</sup> session de formation « Managers d'exception » (14 participants)  
- Formation de 9 jours en anglais sur 4 mois -



*Destiné à l'ensemble des responsables, le programme a été conçu pour leur permettre de :*

- *développer des compétences entrepreneuriales*
- *intégrer les méthodes et les outils pour animer leur équipe au quotidien*
- *acquérir les compétences techniques indispensables au pilotage des performances de leur service*



# Juillet

## SHENZHEN

joue dans la cour des grands !

Extension de l'espace de travail utilisé par le site de Metalis à Shenzhen passant d'une surface totale de 4500 m<sup>2</sup> à plus de 7000 m<sup>2</sup>



- Investissement dans des machines à fil, machines à électroérosion, rectifieuses et fraiseuses
- Recrutement de 5 experts en outillage
- Nouveau système d'air conditionné et locaux rénovés
- Meilleures conditions de stockage, meilleure traçabilité des produits, flux optimisés aux expéditions...



# Août

## Nouveau Centre R&D Group : 1, 2, 3 partez ! ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Installation de l'équipe du Centre Technique Group dans un nouveau bâtiment, avec 1700 m<sup>2</sup> d'atelier et 700 m<sup>2</sup> de bureaux (soit le double de surface par rapport à avant)



- *Intégration de la mise au point de tous les nouveaux process développés*
- *Investissement dans de nouveaux moyens de fabrication plus robustes et plus modernes, comme l'usinage UGV (Usinage à Grande Vitesse).*
- *Réduction des consommations avec l'installation de pompes à chaleur, une isolation performante du bâtiment, un système de récupération des eaux de pluie...*

# Septembre

## METALIS Cluses ..... passe de l'autre côté de l'autoroute !

Déménagement du site de METALIS Cluses de la ville de Marnaz à la ville de Thyez, deux communes de la vallée de l'Arve séparées de quelques centaines de mètres



*Les nouveaux locaux de Thyez de 1800 m<sup>2</sup> (contre 5500 m<sup>2</sup> auparavant), ont permis de :*

- *Rationaliser les surfaces utilisées*
- *Recentrer l'ensemble de la mécanique « outil » et « moule » dans un seul et même secteur*
- *Améliorer la synergie entre les metteurs au point et la production*
- *Regrouper et réduire les postes de contrôle de production série*
- *Eviter au moulage et à la découpe des déplacements importants*



# Octobre

Pour que notre aventure se poursuive ● ● ● ● ●

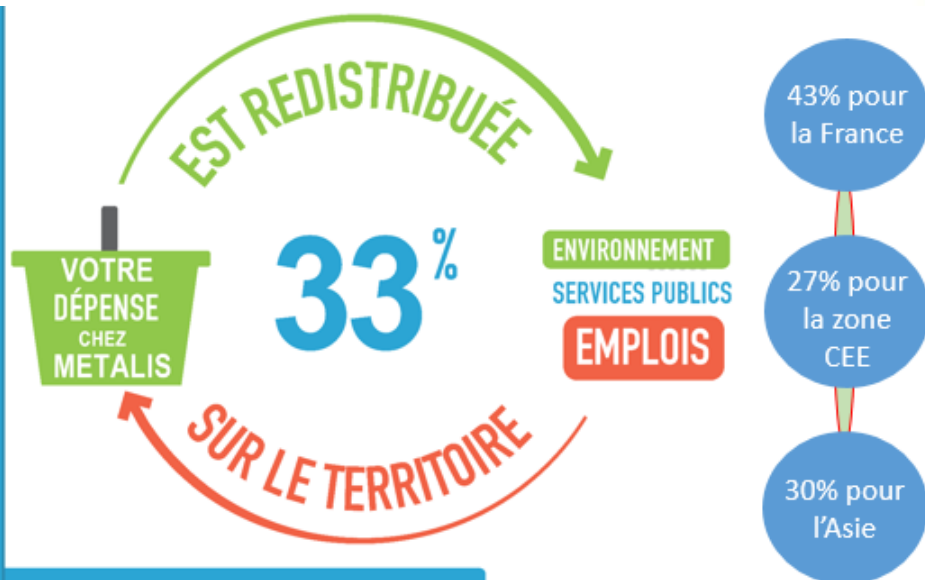
Partenariat avec la société BIOM pour une évaluation de notre engagement local, à partir d'un audit réalisé selon 70 critères issus de 35 référentiels publics du développement durable

**AVEC**

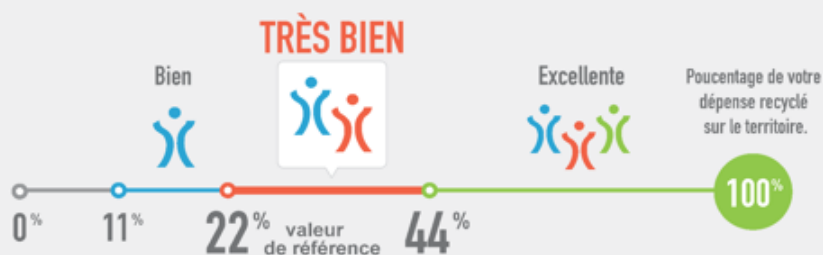
**METALIS**  
GROUP

Votre efficacité à soutenir l'emploi et la qualité de vie dans le MONDE est :

**TRÈS BIEN**



Performance de cette entreprise :



Cette démarche sociétale a été élue



# Novembre

## Coup d'envoi pour Generation 2020 !

Lancement du programme de développement des talents « Génération 2020 » sur 3 ans,  
élaboré pour 14 personnes en provenance de 6 sites METALIS,  
incluant une formation continue diplômante et reconnue en tant que MBA



*La « gestion des talents » consiste à s'assurer que l'on disposera dans les prochaines années des collaborateurs et collaboratrices les plus talentueux, motivés et aptes à occuper des fonctions clés, à contribuer à la réalisation de ses objectifs stratégiques et à assurer sa pérennité.*

*Concrètement, l'objectif de « Generation 2020 » est d'attirer, identifier, faire progresser, motiver et fidéliser les meilleurs talents pour les préparer aux défis futurs.*



# Décembre

## Tous connectés !



Portes-ouvertes sur 2 jours pour inaugurer notre nouveau Centre R&D Group sur notre site de Chaudfontaine pour nos clients, fournisseurs, partenaires, le personnel et les familles : cet évènement fut un réel succès avec la visite de plus de 700 personnes !





## **Indicateurs concernant la sécurité et la santé de nos collaborateurs,** **le développement durable et les nouvelles économies**

**Objectif :** améliorer la sécurité et la santé des collaborateurs au travail

### **Indicateurs retenus :**

- 1- Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail
- 2- Taux de fréquence (nombre d'accidents par million d'heures travaillées)
- 3- Taux de gravité (nombre de jours d'arrêt par millier d'heures travaillées)

### **Résultats :**

	Valeur année A	Valeur année A-1	Valeur année A-2	Valeur année A-3
<b>Nombre d'accidents</b>	29	24	22	18
<b>Taux de fréquence</b>	16	14	13	11
<b>Taux de gravité</b>	0,23	0,32	0,27	0,20

### **Analyse :**

Les accidents de travail concernent majoritairement les coupures et contusions aux mains (> 50%) et des pathologies aux articulations (environ 20%), notamment au dos.

Le taux de fréquence augmente légèrement par rapport à l'année précédente, mais reste à un niveau faible sur le long terme (moyenne de 20,1 en 2014 dans la métallurgie selon l'INSEE).

Le taux de gravité se voit amélioré : beaucoup de « petites » coupures, qui nécessitent peu de jours d'arrêt.

**Objectif :** développer l'équité sur nos sites en zone « nouvelles économies » (NEC)

### **Indicateurs retenus :**

- 1- Rapport entre le « salaire plancher / salaire plafond » des sites en zone NEC et celui des sites français
- 2- Rapport entre le « salaire moyen femme / homme » des sites en zone NEC et celui des sites français

### **Résultats :**

	Valeur année A	Valeur année A-1	Valeur année A-2	Valeur année A-3
<b>Rapport NEC / France « plancher / plafond »</b>	2,41	2,49	2,84	3,28
<b>Rapport NEC / France « femme / homme »</b>	0,69	0,66	0,69	NC

### **Analyse :**

Le rapport entre salaires plancher et plafond se réduit, au profit des revalorisations successives des salaires plancher sur les sites en zone « nouvelles économies ».

Concernant le rapport des salaires « femme / homme », les efforts réalisés sur les sites en zone « nouvelles économies » permettent de reprendre une dynamique de progrès pour se rapprocher des sites français.

## Indicateurs concernant le développement des talents du groupe, notre empreinte carbone et nos consommations d'énergie

**Objectif :** développer les compétences des collaborateurs et favoriser la promotion interne - respecter l'équité homme / femme au sein des équipes d'encadrement

### Indicateurs retenus :

- 1- Pourcentage de collaborateurs ayant reçu au minimum une formation
- 2- Pourcentage de collaborateurs ayant profité d'une promotion interne
- 3- Pourcentage de femmes au sein des équipes d'encadrement

### Résultats :

	Valeur année A	Valeur année A-1	Valeur année A-2	Valeur année A-3
% collaborateurs formés	66%	38%	33%	31%
% promotion interne	2,7%	4,2%	8,4%	5,3%
% femmes encadrement	27%	30%	29%	27%

### Analyse :

Progression continue de l'accès à la formation, notamment avec le déploiement de notre école interne « METALIS Academy ». La valorisation de la performance des collaborateurs a principalement été réalisée au travers d'augmentation de coefficients qui donnent droit à des avantages en termes de retraite et de prime d'ancienneté, non valorisés car non pris en compte dans l'indicateur « promotion interne ».

**Objectif :** réduire notre empreinte carbone et notre consommation d'énergie

### Indicateurs retenus :

- 1- Pourcentage de sites ayant réalisé un bilan carbone et/ou un diagnostic énergie
- 2- Consommation d'énergie comparée à la valeur ajoutée (KWh / 100K€ AV)
- 3- Investissement « réduction empreinte carbone »

### Résultats :

	Valeur année A	Valeur année A-1	Valeur année A-2	Valeur année A-3
% sites ayant un bilan	25%	25%	12%	0%
Conso énergie	142	205	193	179
Investissement empreinte carbone	200 K€	42 K€	87 K€	42 K€

### Analyse :

Baisse significative de la consommation d'énergie, liés notamment à des investissements dans des équipements « verts » tels que les pompes à chaleur, les récupérateurs d'eau de pluie, l'isolation des bâtiments... mais aussi lié au déménagement du site de METALIS Cluses dans un bâtiment moins énergivore.



## Indicateurs concernant la préservation de l'environnement par l'écoconception et les achats écoresponsables

**Objectif :** réduire l'impact de nos activités sur l'environnement dès la conception des produits et process.

### Indicateurs retenus :

- 1- Consommation de produits chimiques par nos process, comparée à la valeur ajoutée (litres / 100 K€ de marge brute) :
- 2- Gain d'impact obtenu en substituant des matières premières rares (matière + traitement = productivité) ou en améliorant nos process (réduction du montant d'achat du produit dangereux...)

### Résultats :

	Valeur année A	Valeur année A-1	Valeur année A-2	Valeur année A-3
<b>Conso de produits chimiques</b>	16,26 (101 887 L)	14,65 (73 615 L)	14,48 (68 150 L)	14,55 (72 844 L)
<b>Gain d'impact</b>	126 K€	366 K€	444 K€	NC

### Analyse :

Augmentation des consommations de produits chimiques, liée à des activités de découpage grandissantes sur les sites de Dzierżoniów et Shenzhen, non compensées par les hausses de valeur ajoutée.

Comme les années précédentes, les gains d'impact sont essentiellement relatifs à des substitutions de revêtement d'argent ou d'étain, ou substitution de matière en cuivre par des laiton.

**Objectif :** engager un partenariat avec nos fournisseurs afin d'améliorer notre impact avec ces parties prenantes et mettre en œuvre des projets de développement durable.

### Indicateurs retenus :

- 1- Pourcentage de fournisseurs stratégiques engagés dans une démarche de développement durable
- 2- Pourcentage de fournisseurs stratégiques encouragés à initier une démarche de développement durable
- 3- Retard de paiement fournisseurs (moyenne sur 12 mois en nombre de jours de CA)

### Résultats :

	Valeur année A	Valeur année A-1	Valeur année A-2	Valeur année A-3
<b>% fournisseurs partenaires RSE</b>	16%	15%	7%	0
<b>% fournisseurs encouragés en RSE</b>	33%	100%	48%	0
<b>Retard de paiement</b>	2,5 j	2,1 j	2,2 j	5.0 j

### Analyse :

Plus de 145 fournisseurs et partenaires ont été encouragés par notre démarche RSE et engagement local lors de l'inauguration de notre nouveau Centre R&D Group (société BIOM présente pour illustrer leur démarche). Stabilité des retards de paiement due à la difficulté de traiter rapidement les écarts des factures litigieuses.

# 4 – Amélioration continue

## Avancées 2015 sur nos 6 axes de progrès

Notre démarche RSE est déployée sur 6 axes de progrès. Les principales actions définies font l'objet d'une feuille de route actualisée chaque année selon les objectifs stratégiques de la direction.

6 axes	Principales réalisations 2015
<b><i>Sécurité et santé de nos collaborateurs :</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Plans de sécurisation des équipements : plus de 50 actions de prévention mises en œuvre</li><li>- Insonorisation des presses : 7 nouvelles cabines investies</li></ul>
<b><i>Développement durable et les nouvelles économies :</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Amélioration des conditions de travail sur nos sites polonais, slovaque et chinois suite aux extensions réalisées</li><li>- Climatisation des ateliers chinois</li><li>- Intégration de 4 managers des sites « nouvelles économies » au programme Génération 2020</li></ul>
<b><i>Développement des talents du groupe :</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Participation à des formations longues (&gt;= 3 jours) pour 85 participants</li><li>- Lancement d'une 3<sup>ème</sup> session de notre formation « manager d'exception » basée sur une durée 9 jours – 14 membres de l'encadrement formés</li><li>- Lancement de « Génération 2020 » : programme de développement d'une durée de 3 ans élaboré avec l'ESC de Dijon pour 14 personnes en provenance de 6 sites METALIS, incluant une formation continue diplômante et reconnue en tant que MBA</li></ul>
<b><i>Empreinte carbone de nos activités et maîtrise de notre consommation d'énergie :</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Réalisation d'un audit énergétique sur le site de Pont-de-Roide par 2 conseillers environnement de la CCI du Doubs</li><li>- Déménagement de l'équipe du Centre R&amp;D Group vers un bâtiment moins énergivore (isolation performante...), muni d'un récupérateur d'eau de pluie pour les machines à fil</li><li>- Installation de pompes à chaleur sur notre site de Montbrison et au Centre R&amp;D Group</li><li>- Remplacement d'une chaudière vétuste par une chaudière moins énergivore et maîtrise des consignes de chauffage par le service maintenance sur Montbrison</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Automatisation de mise en marche du compresseur le moins énergivore des 2 pour la nuit sur Montbrison</li> <li>- Isolation renforcée au niveau des fenêtres de la maintenance outils et du bâtiment au niveau du quai sur le site de Dzierżoniów</li> </ul>
<b>Préservation de l'environnement par l'écoconception :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Productivité générée par substitution de matière ou revêtement rare : 126 K€ en 2015</li> <li>- 2 substitutions de produits chimiques par des produits moins dangereux pour la santé du personnel et pour l'environnement</li> </ul>
<b>Achats écoresponsables :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'un critère sur l'engagement aux principes de la RSE dans le système d'évaluation semestrielle de nos fournisseurs</li> <li>- Partenariat avec BIOM d'une évaluation de notre engagement RSE local, à partir d'un audit réalisé selon 70 critères issus de 35 référentiels publics du développement durable</li> </ul>

## Autres avancées 2015

Autres avancées	Principales réalisation en 2015
<b>Communication :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 nouvelles parutions de notre journal interne EVOLUTION (n°21 et 22) ont traité de la responsabilité sociétale (édités à 1000 exemplaires, traduits dans les différentes langues du groupe, transmis à l'ensemble des salariés et retraités)</li> <li>- Présentation de notre partenariat avec la société BIOM à l'occasion des journées porte-ouvertes pour l'inauguration du nouveau Centre R&amp;D Group (clients, fournisseurs, partenaires locaux, personnel...)</li> </ul>
<b>Entrepreneuriat :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- METALIS est adhérent membre fondateur de l'association Franche-Comté Entreprendre - <a href="http://www.reseau-entreprendre.org/">http://www.reseau-entreprendre.org/</a></li> <li>- METALIS est adhérent de l'APM, Association pour le Progrès du Management, qui regroupe 6 500 dirigeants dans le but de faire progresser durablement leur entreprise.</li> </ul>

- 
- Implication dans les filières :**
- METALIS adhère à un syndicat professionnel : ALLIZE PLASTURGIE
  - Le directeur innovation du groupe est membre de la commission « découpage » du CETIM
  - METALIS est adhérent au Pôle Véhicule du Futur Alsace Franche-Comté - <http://www.vehiculedefutur.com/>
  - METALIS est également membre du MFQ en Franche-Comté - <http://www.mfq-fc.asso.fr/>

- Lien avec l'éducation :**
- 24 stagiaires ont été reçus et accompagnés sur nos sites
  - 15 apprentis sont actuellement en formation sur nos sites
  - Invitation de nos acteurs locaux dans la formation (CFAI, AFPI, ADEFIM...) aux portes-ouvertes de notre Centre R&D Group pour leur présenter nos métiers et notre école interne « METALIS Academy »
  - Des portes ouvertes ont été organisées sur notre site METALIS Slovakia pour des étudiants de l'Université Mécanique de Prešov
  - Des portes ouvertes ont été réalisées à 2 reprises pour des collégiens de l'Académie de Besançon
  - Des échanges ont été organisés avec le Lycée Jules HAAG à Besançon lors de la journée « SIF », les Sciences de l'Ingénieur au Féminin

- Mécénat / sponsoring :**
- Soutien de plusieurs associations sportives ou culturelles, locales et / ou proposées par des parties prenantes (plus de 1000€ de dons)

- Relations avec le voisinage :**
- Communication de notre rapport RSE aux sociétés et habitants voisins
  - Echanges avec la mairie et conseillers municipaux par rapport à la construction de notre nouveau bâtiment pour le Centre R&D Group, pour l'installation de la fibre optique et l'implantation de la société DIXI à proximité de notre site de Chaudfontaine
  - Echanges avec notre société sœur METATHERM 74 pour le déménagement de METALIS Cluses dans leurs locaux que nous louons
  - Echanges avec propriétaire du bâtiment voisin de METALIS Shenzhen pour louer leurs locaux et ainsi agrandir nos espaces de production

- Revitalisation :**
- Plan de revitalisation consécutif à la fermeture du site de GENLIS – début du plan en 2010 – 32 postes recréés pour 35 postes supprimés – dossier clos
  - Plan de revitalisation consécutif à la fermeture du site de MAZAMET – début du plan en 2009 – 17 postes recréés pour 17 postes supprimés – dossier clos
  - Plan de revitalisation consécutif à la fermeture du site de CLUSES à Marnaz – début du plan en 2013 – subvention payée équivalente à la création de 16 postes pour 16 postes supprimés – dossier clos
-



## Audits & insatisfactions de parties prenantes 2015 (plan correctif)

**Clients :** 4 réponses d'insatisfaction reçues via notre questionnaire, envoyé chaque trimestre à nos principaux interlocuteurs achats / qualité / logistique (environ 240 contacts interrogés 4 fois par an) : retours principalement axés sur le manque de réactivité et de communication.  
*Deux sessions de formation sur le comportement commercial ont été organisées sur 2016 pour les personnes travaillant en contact direct avec nos clients et/ou nos fournisseurs.*  
*Chaque insatisfaction exprimée est considérée comme une non-conformité (analyse et réponse sous forme de « 8D » validé par la Direction) et impacte directement le bonus mensuel des équipes.*  
– **actions en cours**

**Collaborateurs :** Pas d'insatisfaction exprimée

**Collectivités :** Inspection de la CARSAT sur le site de Chaudefontaine faisant apparaître des recommandations pour prévenir les risques de santé-sécurité  
*Plan d'actions site suivi avec le CHSCT (annexe au document unique) + coordinateur SSE site*  
– **action en cours**

Echanges avec la DREAL et la préfecture sur nos situations administratives ICPE :

*Site de Chaudefontaine : régularisation de notre dossier suite à la construction de notre nouveau bâtiment pour le Centre R&D Group.*

– **action soldée**

*Site de Montbrison : régularisation de notre dossier suite à la mise à jour de la nomenclature ICPE de janvier 2014 et suite aux nouvelles installations intégrées sur le site*

– **action en cours**

*Site de Thyez : régularisation de notre dossier suite au déménagement de METALIS Cluses de la ville de Marnaz à celle de Thyez*

– **action en cours**

**Actionnaires :** Pas d'insatisfaction exprimée

**Fournisseurs :** Pas d'insatisfaction exprimée

## Analyse de risques et attentes de parties prenantes (plan préventif)

<b>Clients :</b>	Communication durant le process de développement : une refonte du mode de pilotage des industrialisations a été initiée afin d'apporter un service et une communication de haut niveau – <b>action en cours</b>
<b>Fournisseurs :</b>	Manque de ressources pour assurer un suivi soutenu de la relation avec nos fournisseurs stratégiques : redéploiement du processus Achats avec nomination d'un Directeur Achats Group – <b>action soldée</b>
<b>Actionnaires :</b>	Pas d'attentes nouvelles identifiées
<b>Collaborateurs :</b>	<p>Prévention des risques Santé Sécurité Environnement (SSE) <i>Formation des coordinateurs SSE aux pratiques et standards clés, pour ensuite mener des sensibilisations SSE à l'ensemble du personnel – action en cours</i></p> <p>Prévention de la perte de nos savoir-faire clés et spécifiques, face :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- au départ en retraite de 30% des experts d'ici 2020,</li><li>- à la formation aux métiers de l'industrie qui s'érode,</li><li>- et à un monde de plus en plus changeant, qui imposera à chaque salarié de mettre à jour ses connaissances continuellement jusqu'à sa retraite...</li></ul> <p><i>Création de notre centre de formation interne : METALIS ACADEMY. Notre école a pour mission de former les équipes du groupe aux compétences et aux pratiques spécifiques clés – action soldée</i></p> <p><i>Identification des métiers à risque et sous tension, puis définition des actions de sauvegardes nécessaires. – action en cours</i></p> <p><i>Création d'une offre « premium » pour les apprentis, avec des compléments de formation sur nos spécificités pour garantir la réussite de leur parcours. – action soldée</i></p> <p>Prévention de départ de collaborateurs :</p> <p><i>Mise en œuvre d'un plan d'évolution de carrière pour les employés :</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Entretien professionnel avec le service RH ou Direction</li><li>- Elaboration de plans de développement individuels avec leurs responsables</li><li>- Déploiement du programme « GENERATION 2020 » et de formations au sein de notre école interne « METALIS Academy »</li><li>- Déploiement d'un programme « Talents » au niveau de chaque site</li></ul> <p>– <b>actions en cours</b></p>
<b>Collectivités :</b>	Réforme « pénibilité » en France <i>Suivi des postes exposés et plans de pénibilité – action en cours</i>



## **Plan de progrès 2016**

### ***Sécurité et santé de nos collaborateurs :***

- Poursuivre les plans de prévention des risques conformément à l'évaluation des risques professionnels et l'évaluation des produits chimiques
- Déploiement de chantiers « 5S » sur tous les sites pour améliorer les conditions de travail et diminuer les risques SSE
- Organiser des stages de conduite « sécurité » pour les commerciaux et autres fonctions amenées à faire des déplacements professionnels

### ***Développement durable et les nouvelles économies :***

- Intensifier les chantiers d'automatisation des postes d'assemblage et de contrôle, afin d'améliorer les conditions de travail
- Déployer un outil financier de fidélisation des personnes-clés

### ***Développement des talents du groupe :***

- Poursuivre le programme « Génération 2020 » et autres actions « hommes-clés »
- Poursuivre la formation « manager d'exception » pour atteindre 80% de l'encadrement en 2017
- « METALIS Academy » : poursuivre la formation des managers, la formation sur les basiques et aux compétences spécifiques clés

### ***Empreinte carbone de nos activités et la maîtrise de notre consommation d'énergie :***

- Systématiser la mesure de l'empreinte carbone de chaque site et réaliser un audit énergétique tous les 5 ans
- Séparer la zone magasin de la production par des portes à fermeture rapide et installer un aérotherme qui se déclenche à l'ouverture des portes au niveau du quai (pour limiter l'entrée de l'air froid dans l'atelier) sur le site de Dzierżoniów
- Organiser une sensibilisation sur nos impacts sur l'environnement à l'ensemble du personnel
- Installer un compresseur à puissance variable sur les sites de Montbrison et Prešov
- Récupérer l'air chaud du local compresseur pour chauffer un atelier et isoler la toiture de d'un atelier sur le site de Chaudefontaine
- Systématiser la détection des fuites d'air comprimé par les opérateurs / monteurs régleurs à leur prise de poste sur tous les sites
- Dématérialiser des documents RH utilisés au quotidien ou de manière régulière pour diminuer nos consommations de papier

### ***Préservation de l'environnement par l'écoconception :***

- Définir un standard de micro-pulvérisation pour réduire la consommation des huiles de découpe
- Développer l'utilisation les huiles évanescents pour réduire les consommations de dégraissage

### ***Achats écoresponsables :***

- Inciter les fournisseurs à rejoindre la démarche proposée par la société BIOM, pour soutenir l'emploi et la qualité de vie en local

## 5 – Lexique

- ADR : Accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route
- CA : Chiffre d’Affaires
- CETIM : Centre Technique des Industries Mécaniques
- CSR : Corporate Social Responsibility (« RSE » en français)
- ISO 9001 : norme internationale de management de la qualité
- ISO 14001 : norme internationale de management environnemental
- ISO 26000 : norme internationale d’application volontaire relative à la responsabilité sociétale de l’Entreprise
- ISO/TS 16949 : norme internationale de management de la qualité dans l’industrie automobile
- MFQ : Mouvement Français pour la Qualité
- MPS : Metalis Production System - outil de Management « bottom / up » qui permet de maîtriser les standards de production, de traiter efficacement et rapidement les écarts et irritants sur le lieu de leur apparition
- NC : Non Connu – terme utilisé ici lorsque les indicateurs étaient inexistant à la date citée
- NEC : Nouvelles Economies – pour le groupe METALIS, il s’agit aujourd’hui des sites en Pologne, Slovaquie, Chine et Inde
- OHSAS 18001 : référentiel de management de la santé et de la sécurité au travail
- RAS : Rien à Signaler
- RFA : Reference Framework Audit / audit cadre de référence – audit des principes du groupe réalisés par les pilotes de chaque processus
- RH : Ressources Humaines
- RSE : Responsabilité Sociétale de l’Entreprise
- TMS : Troubles Musculo-Squelettiques



# Annexe

---

## Rapport d'évaluation ECOVADIS – mars 2016



## Evaluation ECOVADIS 2016

En 2012, notre client SCHNEIDER ELECTRIC nous a proposé une évaluation RSE de nos pratiques par la société ECOVADIS. Nous avons accepté cette démarche qui a été mise en œuvre en décembre 2012.

Toute information relative à ECOVADIS et cette évaluation est disponible sur le site [www.ecovadis.com](http://www.ecovadis.com)

Nous avons réévalué nos pratiques RSE de 2015 avec ECOVADIS, qui nous a attribué une note de **70/100**, reconnaissant notre engagement CSR à un **niveau « avancé »**. Ce niveau correspond à :

- une approche RSE structurée et proactive,
- des engagements, des politiques et des actions tangibles sur les problèmes majeurs avec des informations détaillées sur leur mise en place,
- un reporting RSE considérable sur les actions et sur les indicateurs de performance.

Cette réévaluation montre une progression dans le domaine du respect de l'environnement et dans les achats responsables.

Au-delà de ce classement, la comparaison de nos résultats par rapport à 150 sociétés de notre domaine d'activité également évaluées par ECOVADIS nous place **parmi les 2% des sociétés les plus évoluées en matière de responsabilité sociétale.**

Le rapport complet se trouve en annexe de ce document.

Les forces identifiées par ECOVADIS chez METALIS sont :

- ⇒ le management environnemental,
- ⇒ notre engagement social avec notamment la santé - sécurité des collaborateurs et le respect des droits humains.

Les principales faiblesses relevées par ECOVADIS sont les suivantes :

- ⇒ l'absence de suivi de nos émissions de CO2 et autres rejets polluants dans l'air
- ⇒ la méconnaissance de la part de matières recyclées dans les matières premières utilisées
- ⇒ l'absence d'audit sur le respect de nos codes d'éthique / charte des valeurs