



G.M.D.

GROUPE MECANIQUE DECOUPAGE

22, rue Edouard Nieuport
92150 SURESNES

Tel : 01 41 18 89 50
Fax : 01 41 18 89 51

PACTE MONDIAL

Communication de progrès année 2016

Le Groupe Mécanique Découpage (GMD) est un groupe créé en 1986 par Monsieur Alain MARTINEAU qui en est le principal actionnaire et le Président Directeur Général.

Notre groupe est présent aujourd'hui dans 4 métiers de sous-traitance automobile, à savoir :

- Injection Plastique,
- Fonderie d'aluminium
- Caoutchouc
- Découpage Emboutissage

Fort de 28 sites en France et à l'étranger, le groupe rassemble environ 3900 collaborateurs qui œuvrent exclusivement dans le secteur automobile.

Monsieur Alain MARTINEAU a engagé depuis plusieurs années le Groupe GMD dans une politique de soutien des droits de l'homme, d'amélioration des conditions de travail, de respect et de préservation de l'environnement et de lutte contre la corruption.

Cet engagement s'inscrit dans une logique de prise en compte globale et tous les collaborateurs de GMD sont impliqués dans ces actions.



G.M.D.
GROUPE MECANIQUE DECOUPAGE
22 rue Edouard Nieuport
92150 SURESNES

Tel : 01 41 18 89 50
Fax : 01 41 18 89 51

Déclaration
confirmant le soutien aux principes du Global Compact

Je soussigné Alain MARTINEAU, Président Directeur Général du Groupe GMD (Groupe Mécanique Découpage), présente le renouvellement de notre engagement envers les 10 principes du Pacte Mondial.

Je suis heureux de présenter cette « Communication de progrès », qui décrit des actions que le Groupe GMD a mises en œuvre afin de satisfaire son engagement vis-à-vis du Pacte Mondial.

Notre adhésion réside dans la volonté de soutenir les droits de l'homme, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, de contribuer au respect et à la préservation de l'environnement et de lutter contre la corruption dans le cadre de notre activité.

Les dix principes du Pacte Mondial ont été intégrés aux valeurs qui orientent la stratégie du Groupe et qui influent les décisions opérationnelles de ses responsables.

Je continuerai à veiller à ce que nous participions, de façon progressive et active, à la mise en place d'actions « citoyennes » s'intégrant dans le cadre du mouvement en faveur du développement durable.

Monsieur Alain MARTINEAU
Président Directeur Général

Description des pratiques menées pour chacun des 4 thèmes :

I) Thème : les droits de l'homme

Le Groupe GMD dans son ensemble adhère pleinement au principe de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et attache une attention toute particulière aux conventions fondamentales de l'OIT.

Parmi nos politiques et nos actions 2016 sur le thème des droits de l'homme, nous citerons l'exemple de notre pôle étanchéité SEALYNX ayant des filiales en France et à l'étranger (Roumanie et Maroc).

- Concernant la Liberté d'association et à reconnaître le droit à négociation collective :

Notre pôle étanchéité SEALYNX est ouvert aux activités syndicales et reconnaît le droit des salariés de se syndiquer et de constituer les organisations syndicales de leurs choix.

SEALYNX reconnaît la liberté d'association : il compte deux organisations syndicales représentatives (CDTM et CGT), avec de nombreux points de rencontre et réunions :

- CE ;
- DP ;
- CHSCT ;
- Réunions de négociation

SEALYNX reconnaît le droit à l'information et à la consultation des représentants des salariés sur les grandes décisions qui affectent la vie de l'entreprise.

Les filiales SEALYNX du MAROC et de ROUMANIE disposent elles aussi de leurs institutions représentatives du personnel.

En 2015 et 2016, des négociations entre les partenaires sociaux, portant sur la rémunération et l'intéressement ont eu lieu dans le respect du principe de loyauté dans les négociations.

- Elimination du travail forcé ou obligatoire

L'ensemble des salariés de notre Pôle Etanchéité SEALYNX se sont librement engagées avec leur employeur dans le cadre de relations contractuelles respectueuses de la législation et des conventions en vigueur dans les pays d'implantation.

- Abolition effective du travail des enfants

Pour notre pôle Etanchéité SEALYNX, l'âge minimal général d'accès à l'emploi est fixé à 18 ans.

Afin d'accompagner les jeunes pendant leurs études et de favoriser leur accès au monde de l'entreprise, différentes formules d'insertion alliant formation professionnelle dans l'entreprise et acquisition de compétences dans les établissements d'enseignement, ont aussi été proposées dès l'âge de seize ans.

- Les entreprises de notre pôle Etanchéité Sealynx sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

En effet, SEALYNX s'engage au travers de toutes ses filiales en France et à l'étranger à n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, dans les relations de travail et en particulier :

- A ne pratiquer aucune discrimination fondée sur le sexe ou sur l'âge, les origines raciales, sociales, culturelles ou nationales, les activités syndicales, les préférences sexuelles, le handicap, les opinions politiques ou religieuses ;
- A recruter et promouvoir les membres de son personnel en fonction de leurs qualités propres et à les traiter avec dignité, sans favoritisme et dans le respect de leur vie privée.

Enfin nous rappelons qu'en parallèle des instances de représentation du personnel spécifiques à toutes les sociétés du groupe, notre groupe a mis en place un comité de groupe (représentants du personnel des différentes filiales du groupe GMD) qui se réunit une à deux fois par an à l'initiative de la Direction du Groupe et de ses représentants. Ces instances ont vocation avec les instances de Direction des entreprises du groupe et de la Holding à être les garants du respect des principes relatifs aux droits de l'homme.

Ainsi, au titre de l'année 2016, ces instances n'ont fait état, lors des réunions, d'aucun constat de violation et de non-respect des droits de l'homme. A ce jour, aucun jugement, aucune amende, aucune procédure n'est engagée à l'encontre d'un collaborateur du groupe ou d'une société du groupe pour non-respect ou violation des droits de l'homme.

II) Thème : les Conditions de Travail

Le Groupe GMD dans son ensemble adhère pleinement aux principes de l'Organisation Internationale du Travail et notamment à l'amélioration des conditions de travail de ses salariés.

A titre d'exemple, parmi les nombreuses actions mises en place en 2016, nous citerons les actions menées par notre filiale ANGAO située en Chine.

ACTIONS MENEES	MESURES ET CONTRÔLES	RESULTATS
<p>1- L'entreprise a procédé à la rénovation des vestiaires afin de fournir un espace plus agréable aux salariés.</p> <p>2- Notre entreprise refuse strictement de travailler avec des fournisseurs reconnus ou suspectés de violer un des chapitres de la déclaration universelle des droits de l'homme</p> <p>3- Un système de vide centralisé a été mis en place. Ce système permet d'éviter la présence de fumée dans les ateliers de travail. Les installations mises en place sont conformes aux normes européennes et dépassent de loin la réglementation du travail applicable en Chine sur le sujet.</p> <p>4- Des systèmes de sécurité sur chaque machine ont été installés pour assurer un niveau optimal de sécurité aux opérateurs de production. Tout comme le système de désenfumage, ce système permet d'assurer une conformité sécurité de niveau européen.</p>	<p>1- Notre société réalise chaque année des audits chez ses fournisseurs afin d'être garantie que ses fournisseurs respectent les règles de l'OIT.</p> <p>2 - Chaque jour l'entreprise organise une réunion afin de s'assurer que toutes les plaintes des collaborateurs soient bien remontées au niveau de la Direction de l'entreprise.</p> <p>3- Chaque année, notre société fait l'objet d'un audit de renouvellement par une société indépendante pour son accréditation OHSAS 18001.</p> <p>4- Chaque année, notre société ANGAO est inspectée par le bureau du travail de la ville de Kunshan. Le rapport d'évaluation qui en découle est suivi d'actions correctives soumises au bureau gouvernemental concerné.</p> <p>5- L'entreprise ayant un souci de sécurité pour ses salariés, chaque accident du travail fait l'objet d'une attention particulière. Les accidents du travail sont systématiquement signalés lors des réunions d'équipes et des mesures correctives sont immédiatement prises après avoir opéré une analyse des accidents.</p>	<p>1- En 2016, l'entreprise, au travers des audits menés, a identifié 2 fournisseurs potentiels ne fournissant pas de conditions de travail sécuritaires pour leurs salariés. Le client qui a suggéré à notre société de travailler avec ces 2 fournisseurs a été averti. En ce sens, un rapport officiel lui a été envoyé et nous avons refusé de travailler avec ces 2 fournisseurs.</p> <p>2 - Pour un même poste de travail, notre société Angao pratique une <u>stricte</u> égalité de traitement salarial et d'avantages entre les hommes et les femmes de l'entreprise.</p> <p>3- Notre société est toujours à ce jour certifiée OHSAS 18001</p> <p>4 - Au titre de l'année 2016, notre entreprise n'a fait l'objet d'aucune pénalité par les autorités chinoise concernant la réglementation du travail.</p>

III) Thème : l'environnement

Le Groupe GMD et l'ensemble de ses filiales veillent à minimiser leurs empreintes environnementales.

Sur ce thème de l'environnement, nous évoquerons l'expérience de notre pôle fonderie disposant de filiales en France et à l'international :

Concernant le principe n° 7 :

Le site d'Eurocast Thonon du Pôle Fonderie GMD a obtenu la certification ISO 14001 version 2015 en décembre 2016 (Démarche de management Environnemental) et veut s'orienter à l'avenir vers l'ISO 18001 pour 2017 (sécurité) et le l'ISO 50001 (maîtrise de la performance énergétique)

D'autre part, notre pôle fonderie a œuvré en 2016 en opérant des changements de moyens industriels, plus économes en énergie et en utilisation de ressources.

A titre d'exemple de réalisations en 2016 :

- Intégration de moyens performants moins consommateur en énergie et avec des rétentions intégrées (Tours Nodiers, nouveaux centres d'usinage, laveuse haute pression).
- Presse de dernière génération plus économe en énergie électrique (conception des moyens, respect des nouvelles normes environnementales, mise en place de maintenance prédictive)
- Nouveau système de thermorégulation à eau en lieu et place de thermorégulation à l'huile ce qui limite fortement le risque environnemental en cas de déversement ou fuite
- Création d'un jeu de rôle avec l'ensemble des situations d'urgence pour vérifier la capacité à réagir du personnel, des chefs de service,
- Changement de moyens industriels, plus économes en énergie et en utilisation de ressources.
- Formation des fournisseurs intervenant sur le site, information de tous les changements opérés dans l'année, les produits chimiques, la présence des points verts pour éviter les pollutions. Rappel du Guide des situations d'urgences.
- Réalisation de plan de prévention systématique avant travaux
- Principe de précaution : aucun produit chimique n'entre sur le site sans validation du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail et du responsable sécurité environnement
- Recherche de produits de substitution moins dangereux en cas de présence de pictogramme de type GHS
- Installation de centrale de filtration en usinage

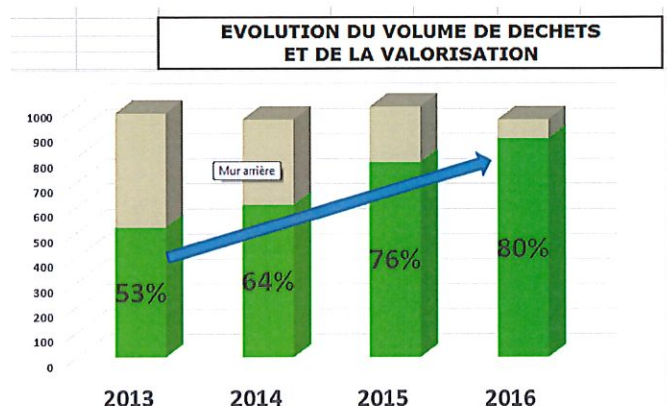
Concernant le principe n° 8 :

- Tableau de bord incluant l'évolution des consommations pour éviter les dérives avec le support d'un management visuel
- Formation sur la responsabilité en matière d'environnement et les risques associés. (formation annuelle avec différents modules révisés chaque année.
- Objectifs environnementaux annuels fixés, suivis mensuellement et affichés pour tout le personnel
- Tableau de bord incluant l'évolution des consommations pour éviter les dérives avec le support d'un management visuel
- Formation sur la responsabilité en matière d'environnement et les risques associés. (formation annuelle avec différents modules révisés chaque année).

- Objectifs environnementaux annuels fixés, suivis mensuellement et affichés pour tout le personnel
- Mise en place d'une nouvelle centrale de filtration qui permet d'assurer :
 - o une meilleure qualité de vie du lubrifiant (augmentation de la durée de vie du lubrifiant),
 - o une baisse de la consommation de lubrifiant,
 - o une moindre destruction,
 - o une augmentation de la durée de vie des outils

Concernant le principe n° 9 :

- Recherche sur la faisabilité de réduction du volume des déchets liquides ce qui permettra de diminuer les impacts et risques environnementaux et de réduire les coûts de traitement.
- Création d'un fichier de produits chimique pour remplacer les produits les plus polluants par des produits respectant plus l'environnement. (3 changements de produit en 2016). Recherche de nouvelles technologies innovantes et économiques.
- Standardisation au niveau du Pôle Rhône-Alpes des bonnes pratiques pour standardiser l'organisation la plus efficace en terme d'impact sur l'environnement et la réduction des consommations des ressources
- Pérenniser le niveau de tri sélectif.



IV) Thème : la lutte contre la corruption

La Direction du Groupe GMD attache une importance toute particulière à la lutte contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion des fonds et les pots-de-vin.

Parmi les actions mises en place en 2016 et dans la continuité du dispositif mis en place en 2012 visant à lutter contre la corruption nous citerons l'exemple de notre pôle Etanchéité (présent en France et à l'international).

Le pôle étanchéité de notre groupe a développé en 2016 un « code éthique » reprenant les dispositions suivantes :

- Sauf autorisation préalable exceptionnelle, les salariés ne doivent pas, dans l'exercice de leurs fonctions, donner, solliciter ou accepter des cadeaux, gratifications ou pourboires
- Dans l'hypothèse où un client ou fournisseur ferait parvenir un cadeau, une gratification ou un pourboire, le salarié destinataire devra le lui retourner accompagné d'une note expliquant les règles en vigueur au sein de notre société ;

- aucun employé ne peut, dans l'exercice de ses fonctions, accepter une invitation d'un tiers, sauf dans le cas d'un dîner d'affaire,
 - Relations avec les fournisseurs, clients et concurrents
- Dans le cadre de l'obligation générale de loyauté inhérente à tout contrat de travail, les salariés s'interdisent notamment de :
- posséder ou acquérir une participation au sein d'une entité avec laquelle notre société est en relation d'affaires ou en concurrence ou d'un fournisseur potentiel du pôle étanchéité de GMD. L'acquisition d'une participation de faible importance dans une société cotée en bourse est en revanche possible ;
 - prêter ou emprunter de l'argent à un fournisseur, un client ou une entreprise concurrente de notre société ;
 - représenter d'autres intérêts que ceux du pôle Etanchéité du groupe GMD dans toute transaction dans laquelle une des sociétés du Pôle étanchéité intervient ;
 - communiquer à l'avance à une entreprise concurrente le prix des produits et services achetés et/ou vendus par notre pôle étanchéité.
- Il est en particulier interdit d'utiliser des fonds d'une des sociétés du Pôle étanchéité pour financer un parti politique ou la campagne d'un candidat à une élection ;
 - Il est en particulier interdit d'offrir des cadeaux et de donner de l'argent à toute personne ou entité, y compris notamment les fonctionnaires et les représentants de l'Etat et des organismes publics, avec laquelle une des sociétés du Pôle étanchéité a ou tente d'avoir des relations d'affaires notamment en matière de marché public.

D'autre part, tous les contrats de travail des Directeurs de filiales en France et à l'international intègrent un article relatif à l'obligation de respecter les règles de déontologie et d'éthique.

Enfin, les membres du Comité de Groupe (représentants du personnel des différentes filiales du groupe GMD) réunis une à deux fois par an par la Direction du Groupe n'a fait état, en 2016, d'aucun constat de corruption tant en France qu'à l'international. A ce jour, aucun jugement, aucune amende, aucune procédure y compris disciplinaire n'est engagée à l'encontre d'un collaborateur du groupe pour malversation et/ou corruption.