

COMMUNICATION ON PROGRESS

Mai 2017

INTRODUCTION

Le 16 mai 2017,

La seconde politique RSE de Majencia couvrait la période 2013-2015. L'année 2016 débute ainsi un nouveau cycle pour l'entreprise qui a défini sa nouvelle politique de Responsabilité Sociétale pour la période 2016-2018.

Porteuse de la vision et du modèle d'entreprise responsable de Majencia, la nouvelle politique RSE vient renforcer et structurer les axes d'amélioration développés depuis 2010. Elle soutient la stratégie de compétitivité de l'entreprise et est un outil indispensable pour répondre aux enjeux de Majencia pour les trois prochaines années.

Cette politique s'inscrit dans la continuité des deux politiques précédentes tout en s'enrichissant des points de progrès identifiés au cours des différentes évaluations AFAQ 26000 ainsi qu'au travers de la démarche de responsabilisation de nos organisations engagées depuis 2015.

Enfin elle se veut alignée avec les 10 principes du Pacte Mondial et cohérente avec les GRI (Global Reporting Initiative).

Avec l'ambition d'être le leader français quantitatif, qualitatif et culturel de l'aménagement d'espaces tertiaires, nous aspirons à être une entreprise modèle, où chaque collaborateur se retrouve, comprend le sens de son action individuelle au sein d'une ambition collective.

Sur le pilier social, l'entreprise capitalise sur son savoir-faire et ses compétences tout en mettant l'accent sur l'ergonomie des postes et l'amélioration des conditions de travail. La communication descendante et ascendante a été renforcée dans un esprit d'échange et de transparence. L'épanouissement et le bien-être de nos collaborateurs et de nos clients restent notre priorité.

Le pilier économique est soutenu par la démarche de lean management responsable déployée au sein de l'ensemble de l'organisation avec comme priorité numéro un la satisfaction de nos clients à tout moment et la compétitivité de nos organisations.

Enfin le groupe Majencia poursuit la réduction de l'empreinte écologique de ses activités et produits notamment au travers de sa démarche d'éco-conception appuyée sur le terrain par l'animation de son système de management environnemental. L'optimisation des ressources reste au cœur de nos préoccupations.

Notre démarche de Développement Durable est équilibrée et soutenue par l'implication de l'ensemble de notre écosystème. Par nos collaborateurs à travers la dynamique de résolution de problème et nos projets d'amélioration continue et par notre réseau de partenaires qu'ils soient clients, fournisseurs, associations et territoires avec qui nous construisons au quotidien notre stratégie durable.

Majencia renouvelle son engagement sur les 10 principes du Pacte Mondial, et montre sa volonté de progrès au travers sa nouvelle politique RSE.

Vincent GRUAU
Président-Directeur Général

PRINCIPES ET ILLUSTRATIONS

DROITS DE L'HOMME

Principe 1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence

Principe 2

(...) à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Majencia poursuit son évolution dans le domaine de la responsabilité sociétale ce qui l'amène à revoir une partie de son organisation. L'équipe RH s'est ainsi réorganisée afin de pouvoir accompagner au mieux les équipes et être moteur du changement.

Deux postes de chefs de projets ont été créés pour mener à bien les projets transverses permettant à Majencia d'atteindre ses objectifs stratégiques.

La démarche de certification Origine France Garantie est toujours en cours de déploiement et concrétise la volonté de l'entreprise de valoriser son savoir-faire français.

Cette certification joue également un rôle important dans l'intégration des sites de Jouy(28) et Beaucouzé(49). Ainsi, aux 28 gammes déjà certifiées, viennent s'ajouter les gammes suivantes :

- Majencia : INNEO, SPOT, SEDNA
- Macé: MAKAO, OMAN, SOHO, MANHATTAN, AFFAIR

Soit au total 36 gammes certifiées.

En parallèle la part du chiffre d'affaire produit en France progresse de 12% par rapport à 2012. La part du chiffre d'affaire associé à notre activité de production de mobilier français atteint ainsi 62% pour un objectif de 65% et cela malgré la diversification de l'activité de l'entreprise.

Nous souhaitons préciser que ce chiffre exigeant tient compte d'un découpage précis et stricte de notre chiffre d'affaire; composants, énergie, consommables, etc., chaque source d'approvisionnement est prise en compte. Le résultat peut ainsi se voir pénaliser du fait de l'impossibilité d'approvisionner certains composants sur le territoire français.

Pour compléter cet indicateur, nous rappelons que Majencia produit l'ensemble de ces gammes dans ses cinq usines françaises.

En parallèle des démarches de certification, l'entreprise met en avant son expertise au travers des d'initiatives valorisant le savoir-faire français sur le plan international.

Ainsi le siège Makao produit par notre filiale Macé fait partie des 40 objets sélectionnés par le VIA (Valorisation de l'Innovation dans l'Ameublement) pour l'expo French design « no taste for bad taste » . Il fera le tour du monde dans plus de 20 capitales jusqu'en 2020.

PRINCIPES ET ILLUSTRATIONS

CONDITIONS DE TRAVAIL

Principe 3

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4

(...) l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5

(...) l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6

(...) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

En 2016 Majencia continue la réorganisation de ses équipes autour de la valeur ajoutée et de la satisfaction client.

La démarche initiée en 2015 au travers de la création d'Unités Autonomes de Production (UAP) a été déployée au sein de l'ensemble des organisations. L'entreprise poursuit ainsi sa route vers une organisation libérée, agile, autonome et responsable. L'objectif est de favoriser l'intelligence collective, et autant que possible la polyvalence et la poly-compétence entre les co-équipiers. Au sein de cette organisation le manager est un manager-coach, sur le modèle du coach d'une équipe de sport collectif.

Cette démarche d'amélioration continue est portée par l'ensemble des équipes de l'entreprise. Tous les jours, des équipes utilisent la méthode de résolution de problème en intelligence collective.

Ainsi au cours de l'année 2016, les salariés ont émis 1271 suggestions dont 899 ont été résolues. Les idées ainsi remontées ont permis de réaménager les postes et d'améliorer les conditions de travail, d'optimiser les produits ou les techniques de production, etc. Avec un vrai bénéfice pour l'ensemble des équipes.

Ce système de suggestions vient enrichir notre démarche d'amélioration continue et permet de traduire la vision de l'entreprise de manière très opérationnelle dans l'ensemble des processus de l'entreprise assurant ainsi l'appropriation de nos valeurs par tous.

Pour 2017 Majencia se fixe comme objectif collectif d'atteindre le score de 3000 suggestions résolues.

La dynamique d'amélioration continue et de responsabilisation des équipes trouve une de ses concrétisations dans l'élargissement de l'équipe d'auditeurs internes.

16 collaborateurs volontaires issus de l'ensemble des services du groupe viennent s'ajouter aux auditeurs de l'équipe Qualité Sécurité et Environnement (QSE). Cette démarche a pour vertu de favoriser les échanges et le partage des bonnes pratiques, tout en valorisant le savoir-faire des équipes et en encourageant la transversalité. Elle apporte également une vraie dynamique à la démarche d'animation QSE en venant renforcer et démultiplier les plans de progrès déjà en cours.

L'ensemble de ces initiatives sont favorisées par l'utilisation d'un réseau social d'entreprise (Yammer). Accessible à tous, il est un vrai outil de travail collaboratif, favorisant le partage et la création de communautés d'échange.

L'entreprise continue à apporter une attention particulière à la qualité du dialogue social. Un nouvel accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétence (GPEC) a été signé avec les partenaires sociaux.

Cette politique de développement des compétences et de structuration des métiers supporte la stratégie de compétitivité et de montée en valeur ajoutée de l'entreprise. Ses principaux engagements concernent l'emploi des jeunes et des seniors ainsi que la transmission des savoirs et des compétences. Elle se traduit notamment par un plan de formation ambitieux et aligné avec nos orientations stratégiques en réaffirmant notre volonté de :

- placer la satisfaction de nos clients au cœur de nos priorités
- développer une offre produits/services innovante et adaptée
- renforcer la capacité d'adaptation et de réactivité de notre organisation
- déployer une démarche qualité basée sur l'amélioration continue et la participation active de chaque collaborateur.

Afin d'accompagner ces évolutions, l'indicateur de suivi du plan de formation est modifié pour plus d'équité. L'entreprise se fixe comme objectif que l'ensemble de ses salariés puisse bénéficier d'une formation sur une période de 3 ans. En 2016 le taux de salariés formés sur la période 2014-2015-2016 était de 94%.

Majencia poursuit son action en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Ainsi pour l'année 2015, le Groupe Majencia a employé 29,9 salariés en situation de handicap, soit 4,1% de son effectif (pour une obligation légale de 6%) ; répartis de la manière suivante : 6 salariés à Bressuire, 6 à Guise, 8,7 à Noyon et 9,2 au siège social et dans les agences.

L'entreprise fait également appel à des ESAT et Entreprises Adaptées pour un équivalent de 0,8 salarié en situation de handicap, pour les activités suivantes :

- Jardinage : Association pour la réinsertion des traumatisés crâniens Atlantique à Saint-Cloud
- Restauration : Fondation Léopold BELLIAN à Noyon
- Fournitures : Association Départementale des Amis et Parents Inadaptés à Bressuire

Majencia a également signé une convention de partenariat avec Handicap International.

Enfin, Majencia s'est fixé une priorité de santé et de sécurité au travail. Les actions concernant la culture sécurité des populations, le management, l'amélioration continue et l'accompagnement des comités mixtes ont pour cible une amélioration nette des conditions de travail.

Les objectifs à horizon 2018 sont de 8000 jours d'arrêt de travail et maladie, et de 200 jours consécutifs sans accident de travail sur chacun des sites.

En 2016 les indicateurs sécurité étaient de respectivement 13111 JH AT & maladie et 183 jours sans accident de travail (donnée moyenne).

Un système de management de la santé et de la sécurité au travail est déployé sur l'ensemble du périmètre.

Sur les sites comptant moins de 49 salariés des commissions HSE ont été mises en place pour compenser l'absence de CHSCT. Elles se réunissent à fréquence bimensuelle.

PRINCIPES ET ILLUSTRATIONS

ENVIRONNEMENT

Principe 7

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe 8

(...) à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9

(...) à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Majencia continue à promouvoir un comportement éco-responsable en s'appuyant sur son système de management environnemental certifié ISO 14001. Afin de garantir le déploiement de sa politique environnementale l'entreprise vise l'extension de sa certification à horizon 2017 afin d'y intégrer les sites de Jouy et Beaucouzé (Macé), derniers sites industriels à avoir rejoint le groupe.

L'objectif d'optimisation énergétique intégrant l'ensemble des consommations et incluant les transports et les déplacements est revu à la hausse dans le nouvelle politique RSE. Il est fixé à -18%/2012 (à CA équivalent). Le bilan de la politique 2013-2015 est de -13 %/2012 (à CA équivalent) pour un objectif de réduction de 12%.

De même pour l'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre fixé à -15%/BC2010 (à CA équivalent). Le résultat lors du dernier Bilan Carbone réalisé en 2014 était de -6%/BC2010 pour un objectif à -10%.

L'axe majeur de réduction de l'empreinte environnementale de l'entreprise reste lié à la conception des produits et au choix des matériaux. En effet les impacts liés à ses activités représentent 74% des émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise (scope 3).

Afin d'agir efficacement pour réduire ces émissions Majencia généralise les analyses de cycle de vie et sensibilise ses collaborateurs au respect des bonnes pratiques suivantes :

- Choisir des matériaux et process à faible impact environnemental ; augmenter la part de matière recyclée incorporée dans les composants tout en s'assurant de la recyclabilité des matériaux. Privilégier les matériaux à faible énergie spécifique.
- Optimiser et réduire au maximum le poids des composants ; moins il y a de matière plus l'impact environnemental est faible. Cela est vrai pour toutes les étapes du cycle de vie depuis l'extraction des matériaux jusqu'à leur fin de vie en, passant par le transport
- Concevoir des assemblages démontables ; l'objectif est à la fois de faciliter le tri et donc le recyclage en fin de vie, mais aussi de permettre le remplacement des pièces usagées dans le but de prolonger la durée de vie du produit.
- Limiter l'encombrement des produits pendant leur phase de transport ; préférer des produits livrés démontés ou dont la forme des emballages permet d'optimiser les chargements.

Ces axes d'amélioration sont pris en compte au cours de chaque développement produits. Ils constituent l'un des axes de mise en œuvre de notre démarche d'éco-conception.

Ainsi en 2016, les produits fabriqués dans nos usines intégraient en moyenne 33% de matière issue du recyclage et étaient recyclables à 96%, pour des objectifs fixés à horizon 2018 à respectivement 35 et 98%.

La mise en place de la démarche d'analyse de cycle de vie s'accompagne de la généralisation des labellisations NF Environnement Ameublement et Office Excellence Certifié à l'ensemble de nos nouvelles gammes.

Ainsi en 2015 la part de notre chiffre d'affaire produit labellisé était de 84% pour le référentiel NF Environnement Ameublement, soit 9 points de plus qu'en 2014. Et de 93% pour la labellisation selon les référentiels Office Excellence Certifié ou GS.

Cette progression tient compte de l'extension du périmètre de certification aux gammes issues des sites de production de Jouy et Beaucoz.

Enfin, si tous les approvisionnements en bois sont depuis longtemps déjà issus de forêts gérées durablement, le site de Bressuire(79) bénéficie depuis cette année de la labellisation PEFC (Programme de reconnaissance des certifications forestières). En effet les approvisionnements en bois du site sont certifiés PEFC à minima 90%.

Cette certification est une première étape pour Majencia qui vise la certification de l'ensemble de ces sites de production en 2017 afin d'obtenir une certification groupe. En effet l'entreprise Macé est déjà certifiée PEFC.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de responsabilité Sociétale du groupe et est l'un des axes de notre démarche d'éco-socio-conception.

PRINCIPES ET ILLUSTRATIONS

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Majencia applique sa charte de citoyenneté dans l'esprit des valeurs de l'entreprise : l'Engagement, la Performance, l'Innovation et la Citoyenneté. Celle-ci décrit les comportements que doivent adopter l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise :

- Vis-à-vis des collaborateurs : le respect de chacun pour l'épanouissement de tous
- Vis-à-vis des clients et des fournisseurs : l'exigence au service de la satisfaction client
- Vis-à-vis de l'environnement et de la communauté : le sens des responsabilités dans notre écosystème

La lutte contre la corruption trouve également une de ses concrétisations dans la Charte Achats Durables.

Sur la base de cette charte, l'entreprise a établi des relations de coopération mutuelle avec ses fournisseurs, fondées sur une loyauté réciproque qui implique le respect du processus achat :

- la transparence des règles et des stratégies de sélection des fournisseurs
- le traitement équitable des entreprises lors de leur mise en compétition
- le devoir de probité de tout collaborateur Majencia, acheteur ou opérationnel

En outre les intérêts personnels d'un collaborateur ne peuvent en aucun cas entrer en ligne de compte dans le choix d'un fournisseur.

En 2016, 47% des fournisseurs de Majencia avaient signé la Charte Achats Durables.

De plus, depuis mars 2015, s'applique la charte de relations commerciales éthiques et responsables, qui a pour vocation de lutter contre la dégradation des équilibres commerciaux.

Signée par 22 fabricants, éditeurs ou distributeurs de mobilier de bureau, tous adhérents de l'UNIFA et représentant 70% du marché, elle définit un engagement mutuel entre les donneurs d'ordre et les professionnels du mobilier de bureau au service du bien être des salariés, de la performance et de la pérennité des entreprises.

Cette charte s'emploie à réglementer l'équilibre des relations commerciales notamment en matière d'équité des appels d'offre et de proscription des commissionnements et de toutes autres formes de corruptions actives ou passives.

Enfin, l'entreprise s'engage à dénoncer toute pratique occulte ou irrégulière qui pourrait orienter de façon inéquitable le processus de sélection et d'achat mis en œuvre par ses clients et prospects, même si les effets peuvent se révéler négatifs pour Majencia.