



---

# SEGUIN MOREAU

## Communication sur le Progrès - Année 2016-17

SEGUIN MOREAU adhère depuis neuf ans au Pacte Mondial des Nations Unies et se positionne comme ambassadeur des dix principes de cet engagement à l'échelle de son marché, c'est-à-dire celle des filières viti-vinicole et spiritueux.

SEGUIN MOREAU s'efforce ainsi de promouvoir les dix principes du Pacte Mondial en son sein, auprès de ses salariés, mais également chez ses clients, fournisseurs et partenaires.

Ces dix principes sont autant de thèmes sur lesquels des projets sont mis à l'étude au sein de notre société, puis déployés en plan d'actions. Le présent document développe trois d'entre eux, initiés ou mis à terme au cours de l'année 2016-17, ainsi qu'un point à date sur la situation de l'entreprise concernant la lutte contre la corruption :

### CONDITIONS DE TRAVAIL :

Plus de polyvalence pour moins de pénibilité

### ENVIRONNEMENT :

Extension de la certification PEFC

### DROITS DE L'HOMME :

Droit à la déconnexion

### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION :

Point à daye & Mise en conformité avec la Loi « Sapin II »

Par cette nouvelle Communication sur le progrès, SEGUIN MOREAU renouvelle son engagement en faveur du Pacte Mondial des Nations Unies.

Fait à Cognac le 30 août 2017,

**Nicolas MÄHLER-BESSE**  
Directeur Général



## CONDITIONS DE TRAVAIL :

Plus de polyvalence pour moins de pénibilité

A la suite d'une modification de la législation au 1er juillet 2016 concernant la pénibilité au travail, SEGUIN MOREAU a procédé à une nouvelle évaluation des risques professionnels en incluant les six nouveaux facteurs de pénibilité supplémentaires aux 4 facteurs existants. Afin de mieux comprendre le sujet, une campagne de communication a été menée en deux temps :

- En externe, à la société, avec la Fédération des Tonneliers de France,
- En interne avec le CHSCT, le personnel encadrant et les maîtres tonneliers.

Suite à cette campagne de communication en interne qui s'est déroulée sous forme d'échange, un groupe de travail a été formé et constitué :

- De l'animateur sécurité du site
- D'un membre du CHSCT
- D'une personne de l'encadrement (agent de maîtrise)

Ce groupe de travail s'est réuni autant de fois que nécessaire afin de garantir des résultats plus proches de l'activité réalisée quotidiennement, plutôt que d'une situation ponctuelle d'observation.

L'évaluation de l'exposition des collaborateurs à des facteurs de pénibilité était basée sur des critères précis avec une intensité minimale pour pouvoir déclencher une évaluation et un seuil minimal d'exposition pour le déclenchement du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P).

La grille des critères d'évaluation figure ci-dessous :

Facteurs de risques professionnels	Action ou situation	Intensité minimale requise	Durée minimale requise
Manutention manuelle de charges	Lever/porter	≥ 15kg	600 heures/an
	si déplacement ou prise au sol ou au-dessus des épaules	≥ 10 kg	
	Pousser / Tirer	≥ 250 kg	600 heures/an
	Cumul de manutentions de charges	≥ 7,5 t/jour	120 jours/an
Postures pénibles	Bras en l'air au-dessus des épaules		900 heures/an
	À genoux / Accroupi		
	Torse en torsion	≥ 30°	
	Torse fléchi	≥ 45°	
Vibrations mécaniques	Mains et bras	≥ 2,5m/s <sup>2</sup> (pour 8h)	450 heures/an
	Ensemble du corps	≥ 0,5m/s <sup>2</sup> (pour 8h)	450 heures/an
Agents chimiques dangereux	Dépassement de la VLEP	> 1mg/m <sup>3</sup>	Durée suivant le type d'agent chimique dangereux
Températures	Froid	≤5 °C	900 heures/an



extrêmes	Chaud	≥30 °C	
Bruit	Exposition à un bruit (en tenant compte de l'indice de protection des EPI)	> 81 dB	600 heures/an
	Exposition à un bruit de crête	> 135 dB	120 fois/an
Travail répétitif	Cadence contrainte	30 actions techniques / minute	900 heures/an

L'évaluation a mis en évidence les postes auxquels les collaborateurs sont exposés à un facteur de pénibilité, chez SEGUIN MOREAU, sur l'activité de fabrication des fûts.

Au-delà de cette évaluation réglementaire, nous nous sommes également intéressés aux postes, pour lesquels les observations faites révélaient des seuils en-dessous de ceux prédéfini. C'est ainsi que des améliorations ont été proposées sur des postes où les seuils ont été atteints mais aussi pour des postes où 80% du seuil minimum requis était atteint.

Les résultats de l'évaluation ont été intégrés au Document Unique de l'entreprise, permettant ainsi la mise à jour de celui-ci avec de nouvelles propositions d'améliorations. Cet outil a permis de mettre en évidence la nécessité de mettre en avant la polyvalence dans l'attribution des postes de travail afin de préserver la santé et la sécurité au travail.

A ce jour, SEGUIN MOREAU continue d'utiliser cet outil de prévention, afin de garantir la protection au niveau santé et sécurité au travail de ses collaborateurs. Enfin, grâce à tous les échanges effectués lors de l'évaluation, tous les salariés se sentent plus impliqués qu'auparavant dans une réflexion globale sur les impacts des conditions de travail, aussi bien sur les contraintes physiques, que sur l'environnement physique agressif.



## ENVIRONNEMENT :

### Extention de la certification PEFC

Le savoir faire de SEGUIN MOREAU, c'est d'abord le choix de la matière chêne. Dès l'origine, dans la forêt, il faut trouver l'arbre idéal, après 150 à 200 ans de croissance lente et régulière. A force de parcourir les forêts domaniales françaises, nos acheteurs de grumes ont bâti des relations de confiance avec un réseau d'exploitants forestiers et les agents de l'Office National des Forêts (ONF).

Les grumes sont ensuite transformées : de billon en quartiers, puis des quartiers aux merrains, seul subsiste 20% du volume de la grume de chêne initiale. Autrement dit, 80% de la matière est inutilisable pour faire des barriques !

SEGUIN MOREAU possède historiquement sa propre merranderie (merranderie Sambois à Vélines, située en Dordogne, à deux heures de route du siège cognacais de la tonnellerie), ce qui permet d'intégrer une grande partie des approvisionnements bois.

En 2015, SEGUIN MOREAU a décidé d'investir dans une seconde merranderie : la Merranderie STAB, située en Haute Marne.

Ce second site, situé au plus près des forêts du Nord Est de la France, permet de **limiter fortement les transports**, car il permet de transformer les grumes issues de celles-ci en merrains au plus près de leur lieu d'origine. Ainsi, ne seront chargés sur les camions que des merrains (la part de l'arbre utilisable en tonnellerie) et non des grumes entières, soit une **réduction de 80% du volume de bois transporté**.

D'autre part, le respect des forêts et de leur production sylvicole étant essentiel pour assurer un développement durable de la filière bois, SEGUIN MOREAU a œuvré dès 2005 en ce sens et fut une des premières tonnellerie au monde à obtenir la certification PEFC.

La certification forestière PEFC (Program for the Endorsement of the Forest Certification's schemes) permet de garantir une Gestion Durable des Forêts. Elle s'inscrit dans le contexte de développement durable et permet de préserver le rôle écologique, économique et social de la forêt.

Les fournisseurs de bois de chêne s'engagent sur l'honneur et par écrit, sur le fait que le chêne français des grumes certifiées PEFC ne provient pas de sources controversées.

Leur engagement est formalisé par un accord sur conditions de fourniture signé chaque année de collaboration avec la tonnellerie.

En 2016, la demande de certification PEFC de la merranderie STAB a été faite et cette dernière a officiellement **intégré le périmètre PEFC en juin 2017**. C'est donc une nouvelle étape franchie dans la gestion durable des approvisionnements en chêne pour SEGUIN MOREAU.



## DROITS DE L'HOMME : Droit à la déconnexion

L'usage des outils numériques de communication peut engendrer pour son utilisateur certains désagréments qui pourraient être évités.

Le Groupe OENEO, auquel est rattaché SEGUIN MOREAU, a établi et diffusé une charte spécifique concernant le droit à la déconnexion. Celle-ci a pour but de sensibiliser les collaborateurs aux risques liés à une mauvaise utilisation des outils numériques.

De plus, cette charte de bonnes pratiques est destinée à préserver au mieux la vie privée et personnelle des collaborateurs et à respecter leurs temps de repos et de congés, afin qu'ils puissent appréhender pleinement leur droit à la déconnexion.

Il est en effet primordial de rappeler à chacun des salariés de l'entreprise les bonnes pratiques dans l'usage de la messagerie électronique, afin de concourir à une plus grande efficacité au travail et au respect de l'équilibre des temps de vie.

Chacun est ainsi invité à ne pas se laisser déborder par le caractère instantané et impersonnel de la messagerie, mais au contraire à gérer ses priorités et se fixer des plages horaires pour répondre. Se déconnecter permet de pouvoir consacrer la réflexion nécessaire aux sujets de fond.

La Charte OENEO est actuellement en cours de déclinaison dans chacune des filiales du Groupe, en reprenant les mêmes axes principaux : SEGUIN MOREAU pourra donc ainsi diffuser sa propre charte auprès de ses collaborateurs dans les semaines qui viennent.

*Charte OENEO complète disponible sur les 4 pages suivantes.*



## CHARTRE DE BONNES PRATIQUES DES OUTILS NUMERIQUES ET DU DROIT A LA DECONNEXION

*L'usage des outils numériques de communication peut engendrer pour son utilisateur certains désagréments qui pourraient être évités.*

*La présente charte a pour but de sensibiliser les collaborateurs aux risques liés à une mauvaise utilisation des outils numériques. De plus, cette charte de bonnes pratiques est destinée à préserver au mieux la vie privée et personnelle des collaborateurs et à respecter leurs temps de repos et de congés afin qu'ils puissent appréhender pleinement leur droit à la déconnexion.*

*Il est important de rappeler à chacun les bonnes pratiques dans l'usage de la messagerie électronique afin de concourir à une plus grande efficacité au travail et au respect de l'équilibre des temps de vie. Ne pas se laisser déborder par le caractère instantané et impersonnel de la messagerie, mais au contraire : gérer ses priorités. Se fixer des plages horaires pour répondre. Se déconnecter pour pouvoir consacrer la réflexion nécessaire aux sujets de fond.*

### **Préambule**

L'utilisation professionnelle des outils numériques mis à disposition des collaborateurs par l'employeur s'effectue par principe sur le temps de travail.

Pour les équipements nécessitant une connexion aux serveurs de l'entreprise pour accéder au réseau et aux courriels, il n'existe pas d'obligation de connexion hors du temps de travail.

### **Article 1 : Gérer au mieux l'envoi de ses messages électroniques**

#### **1.1 Envoi d'un message**

Il est recommandé de s'interroger sur la pertinence du canal utilisé :

- S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique au regard des autres outils de communication : face à face, téléphone, chat, fax ...
- Favoriser les échanges directs lorsque les niveaux de compréhension et d'interaction sont élevés, lorsqu'il y a un risque de mauvaise interprétation, lorsque l'échange devient conflictuel.



En outre, il est également recommandé aux collaborateurs de s'interroger sur le(s) destinataire(s) principal (aux) du message :

- Utiliser des objets de courriel courts et explicites ;
- Cibler de façon précise le(s) destinataire(s) du message et inclure des formules de politesse ;
- Penser au temps pris par le(s) destinataire(s) à lire ses (leurs) messages, s'assurer de l'adéquation entre le niveau de compréhension du message et le(s) destinataire(s) ;
- L'utilisation intégrale de la liste de destinataires de l'expéditeur n'est pas nécessaire dans la réponse de participation à une réunion.

#### 1.2 Moment d'envoi du message

Il est demandé aux collaborateurs de s'interroger sur le moment le plus opportun pour l'envoi d'un message (réunions, déjeuners de travail, etc.).

La messagerie électronique permet de consulter en dehors de l'entreprise et en dehors des horaires de travail, rendant plus poreuse la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Envoyer ses messages en dehors des horaires de travail risque d'induire chez votre destinataire un sentiment de culpabilité ou d'urgence à devoir répondre.

Il est recommandé de préparer ses messages en mode brouillon ou hors connexion et de les envoyer pendant les heures habituelles de travail.

#### 1.3 Contenu du message

Il est rappelé aux collaborateurs qu'un courriel doit être concis, de sorte à permettre une prise de connaissance aisée y compris en situation de mobilité et une impression papier, si besoin est, sur une seule page.

Un courriel ne saurait se substituer à une note ou une fiche exposant une problématique ou le résultat d'une analyse complexe.

En outre, les collaborateurs sont appelés à demeurer courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.



## **Article 2 : Limiter sa dépendance au média**

### 2.1 Limiter le nombre d'interruptions

Il est recommandé aux collaborateurs de :

- désactiver les alertes sonores et visuelles d'arrivée de nouveaux messages ;
- se réserver, par demi-journée, 1 à 3 plages horaires consacrées à la consultation et au traitement des messages.

### 2.2 Limiter l'accessibilité « à tout prix »

En cas d'absence du bureau, les collaborateurs doivent :

- actionner le « gestionnaire d'absence du bureau » ou déléguer leur messagerie afin d'éviter les relances pour non-réponse lors des périodes de congés de plusieurs jours ;
- indiquer le nom d'une personne à contacter dans le message indiquant l'absence du bureau ;
- Ne pas créer de sentiment d'urgence, se laisser et laisser aux autres le temps de répondre aux messages.

Lors des réunions de travail, il est demandé aux collaborateurs de n'utiliser les moyens de communication (portable, mails, etc.) qu'en cas d'urgence.

Il est rappelé à tous les collaborateurs que les courriels réceptionnés en dehors des horaires de travail et dans tous les cas, après 20h00 en semaine, le week-end ou pendant une période de congés du destinataire (réception d'un message d'absence), ne sont pas présumés être lus.

## **Article 3 : L'exemplarité de l'encadrement / du personnel encadrant**

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe.

Il ou elle doit :

- Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs ;
- Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail ;
- Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.





Le personnel encadrant s'assure par son exemplarité du respect du droit à la déconnexion des collaborateurs. Il encourage ses collaborateurs à respecter leurs temps de repos y compris lorsqu'ils utilisent leurs outils numériques professionnels.

En cas de circonstances particulières, nées de l'urgence et de l'importance des sujets traités, des exceptions à ce principe seront évidemment mises en œuvre.

**Article 4 : Mesures mises en place pour assurer l'application du droit à la déconnexion**

En vertu de l'article L.2242-8 du Code du travail, sont définies au sein de l'entreprise les modalités du plein exercice par le collaborateur de son droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs internes de régulation de l'utilisation des outils numériques.

En outre, l'entreprise, par l'intermédiaire des managers, sensibilise les collaborateurs concernés, par exemple lors d'entretien annuel ou professionnel, à un usage mesuré et responsable du courrier électronique et de tout autre outil numérique de communication.

La charte est remise à chaque collaborateur concerné dans l'entreprise et dès son embauche. La société OENEO veille à la bonne application de cette charte. Chaque collaborateur est invité à se rapprocher de la direction celle-ci pour toute question, ou suggestion, liée à son application et à son respect.



## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Point à date & Mise en conformité avec la Loi « Sapin II »

La politique commerciale de l'entreprise définit la marge de négociation dont chaque membre de l'équipe dispose avec son portefeuille de clients. Les relations commerciales sont encadrées par un reporting hebdomadaire et mensuel, un suivi personnalisé des commerciaux sur le terrain par leur responsable hiérarchique, ainsi qu'un entretien annuel global sur les performances. Ce processus permet à l'entreprise de se prémunir au maximum contre le risque de corruption « en aval ».

En amont, sur le plan de nos approvisionnements et pour le choix de nos prestataires, nous procédons sur la base de cahiers des charges et d'appels d'offres, lorsque l'ampleur du projet le justifie. Nous faisons de toutes façons toujours appel à plusieurs fournisseurs, que nous sollicitons pour avoir plusieurs devis et pouvoir comparer le rapport qualité/prix de façon complète et exhaustive. Nous comparons des critères objectifs et nous attachons à rester impartiaux.

Cette situation est inchangée depuis 2012 : ce système de fonctionnement est pertinent et efficace, au regard de notre taille et de notre activité.

### QUAND LE GROUPE OENEO S'ENGAGE CONTRE LA CORRUPTION

---

OENEO et ses filiales mettent en place depuis début 2017 un vaste programme de lutte contre la corruption et le trafic d'influence au sein du Groupe, en conformité avec la nouvelle loi « SAPIN II » entrée en vigueur en décembre 2016.

Ce programme comprend un Code de conduite anti-corruptions qui détermine des lignes directrices à destination des collaborateurs afin de prévenir et résoudre des comportements et situations de corruption. Ce document est intégré aux règlements intérieurs du Groupe et de chacune de ses filiales, dont SEGUIN MOREAU.

D'autres outils accompagneront au cours de l'année 2017 ce programme anti-corruption. Parmi ceux-ci : une campagne de formation « e-learning » pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe, ou encore la mise en place d'un dispositif d'alerte interne.

L'éthique dans la conduite des affaires est une priorité pour le Groupe OENEO.