

COMMUNICATION ON PROGRESS

Mai 2018

INTRODUCTION

Le 16 mai 2018,

Engagée dans une démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise depuis 2009, Majencia s'est vu récompensée par l'AFAQ 26000 en 2017 de l'ensemble de ses actions, en obtenant la note de 702, ce qui correspond au niveau Exemplaire, soit le niveau le plus élevé du référentiel.

Porteuse de la vision et du modèle d'entreprise responsable de Majencia, la politique RSE pour la période 2016-2018 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.

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 problèmes 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 renouvèle 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.

En réunissant sous la même direction la Qualité, la Sécurité, l'Environnement, le Lean Management et les Ressources Humaines, Majencia place la responsabilité sociétale de l'entreprise comme clef de voûte de sa stratégie de développement durable d'entreprise.

Dans sa charte de Citoyenneté, Majencia réaffirme sa valeur fondamentale de Citoyenneté, notamment vis-à-vis de ses collaborateurs, pour lesquels Majencia s'engage à respecter et faire respecter le principe de non-discrimination sous toutes ses formes.

Par ailleurs, Majencia réaffirme sa volonté de maximiser les emplois en France induits par son activité. Pour rappel, Majencia produit l'ensemble de ses gammes dans ses propres usines françaises.

Au-delà de cet engagement, Majencia se fixe pour objectif que 65% de son chiffre d'affaires associé à notre activité de production de mobilier français soit réalisé en France, selon la méthode de certification Origine France Garantie.

Ce chiffre exigeant tient compte d'un découpage précis et stricte de notre chiffre d'affaires (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.

En outre, Majencia poursuit le déploiement de sa démarche de certification produits « Origine France Garantie » et concrétise ainsi la volonté de l'entreprise de valoriser son savoir-faire français.

Ainsi, au total 38 de nos gammes sont certifiées :

- 20 gammes de la marque MAJENCIA
- 18 gammes de la marque MACE

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 2017, Majencia continue l'organisation de ses équipes autour de la valeur ajoutée et de la satisfaction client. L'entreprise poursuit la démarche de Lean management initiée en 2015, et ainsi sa route vers une organisation agile, autonome et responsable.

Dans ce cadre, les projets prioritaires « CAP17 » d'amélioration, de transformation et d'innovation ont été identifiés et lancés en 2017, impliquant largement les équipes de toutes les directions de l'entreprise et permettant ainsi de mobiliser autour de la stratégie et des priorités d'entreprise.

Parallèlement, les équipes continuent d'utiliser la méthode de résolution de problèmes en intelligence collective, afin d'apporter des solutions concrètes au quotidien dans une démarche d'amélioration continue. Cette méthode 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.

Ainsi au cours de l'année 2017, les salariés ont émis 1071 suggestions dont 984 ont été résolues. Les idées ainsi remontées ont permis notamment de réaménager les postes et d'améliorer les conditions de travail, d'optimiser les produits ou les techniques de production, avec un vrai bénéfice pour l'ensemble des équipes.

La clé de succès de cette démarche globale d'implication de l'ensemble des collaborateurs aux priorités de l'entreprise et à l'amélioration continue, repose sur l'animation au quotidien par les managers de proximité, qui deviennent des managers-coach et non plus des contrôleurs.

Pour accompagner cette évolution managériale, un programme de 2 fois 2 jours a été développé par nos coachs internes certifiés. Ce programme a pour finalité de favoriser l'engagement et la motivation des collaborateurs, en les accompagnant vers l'autonomie et la responsabilisation, véritables leviers du bien-être et de la performance.

Une première session pilote a été dispensée en 2017. Au vue du succès de celle-ci, un plan de déploiement dans les différentes directions est planifié sur 2018.

Par ailleurs, sur 2017 nous avons revu complètement l'aménagement de notre siège social pour créer un environnement de travail qui favorise la collaboration, l'innovation, l'intelligence collective et qui prenne en compte les besoins d'ergonomie et de liberté des collaborateurs.

Pour cela, nous nous sommes appuyés sur notre approche Mobilité Sociale Connectée qui repose sur les quatre piliers, que sont la Santé, la Liberté, la Communauté et la Synergie; et qui, combinés, permettent d'œuvrer pour l'engagement des collaborateurs et la performance durable de l'entreprise.

En outre, nous poursuivons nos actions en faveur du développement des compétences de nos équipes avec pour objectif que l'ensemble des collaborateurs puisse bénéficier d'une formation sur une période de 3 ans. Sur la période de 2015 à 2017, 670 collaborateurs ont bénéficié d'une formation d'au moins 6 heures, soit 100% de l'effectif moyen sur cette même période. En 2017 les collaborateurs ont suivi en moyenne 1,3 jours de formation, soit 5 593 heures de formation dispensées.

Parallèlement, 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. Un système de management de la santé et de la sécurité au travail est déployé sur l'ensemble du périmètre via les CHSCT ou les commissions HSE, suivant les sites.

Les objectifs à horizon 2018 sont de 8000 jours au maximum d'arrêt de travail et maladie. En 2017 cet indicateur était 11866 JH AT & maladie, soit une diminution de 9,5% au regard de l'année précédente.

En phase avec sa charte de citoyenneté, Majencia s'efforce de promouvoir la diversité et la non-discrimination en entreprise.

Conformément à son accord relatif à l'égalité Hommes/Femmes pris le 1er décembre 2010, Majencia suit les indicateurs associés de façon annuelle. Ces derniers sont présentés et commentés en CCE. Lorsqu'ils révèlent un écart, des mesures sont prises pour rectifier la situation. En 2017, sur les 52 recrutements réalisés, 52% des postes ont été pourvus par des femmes.

Majencia mène également des actions en faveur de l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, que ce soit via l'embauche ou l'établissement de partenariats avec des ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) et des Entreprises Adaptées en sous-traitance.

En 2017, MAJENCIA a employé 28 personnes en situation de handicap et conclu 5 contrats avec des ESAT pour des activités telles que le conditionnement ou la restauration.

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. Au cours de 2017, Majencia a étendu son périmètre de certification, en intégrant deux nouveaux sites industriels (Jouy et Beaucauzé), qui ont obtenu la certification ISO14001.

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, avec un objectif de -18%/2012 (à CA équivalent).

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 2017, 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 2017 la part de notre chiffre d'affaire produit labellisé est de 89% pour les référentiels Office Excellence Certifié ou GS. Notre objectif pour 2018 est de 95%.

Enfin, si tous les approvisionnements en bois sont depuis longtemps déjà issus de forêts gérées durablement, le site de Bressuire(79) bénéficie depuis 2016 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 vient complétée celle déjà obtenue par l'entreprise Macé.

En dehors des actions relatives à notre production, d'autres actions ont été menées sur les sites tertiaires. Ainsi une campagne de sensibilisation des collaborateurs sur les éco-gestes du quotidien a été lancée sur 2017 et a débouché sur plusieurs propositions d'améliorations, comme par exemple la mise en place d'un nouveau flux de tri des déchets sur Néoffice, l'installation sur les différents sites de bacs de collecte volontaire de piles, la limitation des déchets plastiques via notre partenaire de restauration, la réduction des impressions papier...

De même en 2017 les collaborateurs ont été sollicités pour répondre à une enquête ayant pour objectif d'identifier les axes d'amélioration les plus adaptés au site de Néoffice afin de limiter leurs émissions carbonées. Cette enquête rentrait dans le cadre du projet Pro' mobilité mis en place au niveau de la région Île de France et de la loi sur la transition énergétique pour la croissance verte.

La synthèse des réponses à cette enquête a permis de mettre en place un plan triennal de déplacement d'entreprise qui sera déployé à partir de 2018.

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
- des clients et fournisseurs : l'exigence au service de la satisfaction client
- 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 2017, 13% des fournisseurs de Majencia ont signé la Charte Achats Durables, ce qui représente 70% du CA achats.

En outre, Majencia a profité de la loi Sapin II pour formaliser en 2017 une procédure de lutte contre la corruption et a fait le choix d'intégrer dans son règlement intérieur le code de conduite et la procédure d'alerte, précisant les garanties, la protection et les responsabilités du lanceur d'alerte.

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

Celle-ci 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.