

A l'attention du Secrétaire Général
Des Nations Unies

Le 20 juin 2018, à Chaudfontaine

Objet : Lettre d'engagement au Pacte Mondial

Monsieur Le Secrétaire-Général,

Par cette lettre, j'ai l'honneur de vous confirmer que le groupe METALIS soutient les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence et de les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale et ses modes opératoires. Nous reconnaissons que notre active participation dans le partenariat mondial pour le développement est primordiale afin de faire avancer les objectifs des Nations Unies, en particulier les Objectifs du millénaire pour le développement.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Pacte mondial des Nations Unies est la préparation annuelle et la publication d'une communication sur le progrès (COP), un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial. Ces points sont transcrits au sein de notre rapport RSE - Responsabilité Sociétale et Environnementale, avec une première édition parue en 2013.

Vous trouverez en annexe une version actualisée 2017, reprenant les comportements décrits dans la norme ISO 26000, avec un plan d'actions global RSE 2018. Notre engagement pour les 4 grands domaines du Pacte Mondial – à savoir : Droits de l'Homme, Conditions de travail, Environnement et Lutte contre la corruption – est rappelé dans notre rapport RSE, dont vous trouverez un tableau de correspondance en annexe.

Nous regrettons sincèrement de vous faire parvenir notre COP tardivement, lié au retard pris dans la finalisation de notre rapport RSE 2018 et nous vous prions de bien vouloir nous accorder vos faveurs pour pouvoir publier ce COP officiellement.

Veuillez recevoir, Monsieur Le Secrétaire-Général, nos sincères salutations,

Pierre PETITJEAN
Président METALIS Group

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 & objectifs

3 - Reporting

- Faits marquants
- 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
- Des achats écoresponsables

4 - Amélioration continue

- Avancées
- Plan de progrès sur nos 6 axes prioritaires
- Audits et insatisfactions des parties prenantes - plan correctif
- Analyse de risques et attentes des parties prenantes – plan préventif

**DROITS DE
L'HOMME**

**CONDITIONS
DE TRAVAIL**

ENVIRONNEMENT

**LUTTE CONTRE
LA CORRUPTION**

X	X	X	

X	X	X	X
X	X	X	X
X	X	X	X

X	X		
X			
X			
		X	
		X	
		X	

X	X	X	X
X	X	X	X

Rapport 2017



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 des années 2016 - 2017
- 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 2016 - 2017
- Audits 2016 - 2017 et insatisfactions pertinentes – plan correctif
- Analyse de risques et attentes pertinentes – plan préventif
- Plan de progrès 2018

5 - Lexique

- Abréviations

6 - Annexe

- Rapport d'évaluation ECOVADIS – mars 2016



ous sommes fiers et heureux de partager avec vous notre 6^{ème} rapport RSE « Ambitions Développement Durable !

L'actualité politique mondiale de ces derniers mois démontre que nos dirigeants politiques ne sont pas tous convaincus des enjeux du développement durable. Heureusement, il en est autrement dans l'univers des entreprises où des énergies nouvelles se mettent en œuvre pour rendre notre société meilleure, nos véhicules plus propres, notre vie au travail plus agréable, etc.

A l'échelle de METALIS, nous poursuivons nos actions locales : création de notre outil de bien-être au travail « HAPPY-M », déploiement d'actions de formation innovantes, développement de notre école interne, et bien d'autres initiatives locales visant à rendre « durables » nos activités.

Ce 6^{ème} rapport illustre nos efforts et projets futurs.

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 ! ”

Bonne lecture.


Pierre PETITJEAN
Président METALIS Group

METALIS

GROUP

ISO 26000
RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE



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^{ème} 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^{ème} 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.

En 2015, le Centre R&D Group est créé sur le site de Chaudfontaine pour le développement des projets du groupe et l'industrialisation d'outils de découpe pour les sites européens.

En 2016, un Centre Technique similaire au Centre Technique Europe est créé à Shenzhen, pour nos deux sites asiatiques.

Aujourd'hui, le groupe METALIS et ses 1 200 collaborateurs réalisent environ 110 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
- charte des valeurs METALIS en 2005
- référentiel des pratiques METALIS en 2006
- signataire du Pacte Mondial des Nations Unies en 2006
- ISO 14001 et OHSAS 18001 dès 2010

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.

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

Nos valeurs & gouvernance

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^{re} 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)

Une charte du manager rappelle également les attitudes attendues de la part de l'encadrement (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 ces chartes (conduite des affaires...) et s'engagent à respecter ces 2 chartes (signature) à leur prise de poste. Ils certifient également qu'ils se conforment aux exigences de ces chartes lors des entretiens individuels annuels.

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.

Les parties prenantes de l'entreprise



Nos clients : 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 actionnaires, AALBERTS Industries : toutes les informations sont disponibles sur le site Internet <http://www.aalberts.nl>



Nos collaborateurs et leurs représentants : plus de 1 100 personnes de 19 nationalités et parlant 20 langues différentes travaillent sur les 9 sites de METALIS.



Nos fournisseurs & sous-traitants : 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.



Les collectivités publiques et locales : l'ensemble des organismes, administrations, mairies, voisins, les sociétés d'assurance...

Une communication importante est déployée sur nos sites avec nos parties prenantes, pour identifier et prendre en compte leurs attentes (voir ci-après). Une procédure « SPEAK-UP » est désormais accessible depuis notre site Internet www.metalis.fr et celui d'AALBERTS Industries pour dénoncer tout acte frauduleux.

Communication avec nos parties prenantes



Nos clients

Enquête commerciale régulière auprès de nos clients stratégiques (« Key Accounts »)
Suivi mensuel des « KPI – Key Performance Indicators » pour nos clients majeurs
Visites semestrielles « QOS - Quality Operating System » et autres visites régulières
Suivi quotidien des besoins et demandes clients par nos équipes commerciales
Questionnaire d'insatisfaction / pistes de progrès sur un lien Internet, mis à disposition depuis les signatures électroniques des e-mails envoyés par les collaborateurs METALIS



Nos actionnaires

Réunions stratégiques régulières (budgets, stratégie...)
Reportings financiers réguliers
Visite et suivi avec la société d'assurance FM Global mandatée par le groupe AI



Nos collaborateurs

Enquête de satisfaction / motivation régulière auprès du personnel
Système de recueil et de traitement des écarts et pistes de progrès (« MPS – Metalis Production System » - « MWOA Metalis Weekly office Animation »)
Tours de terrain journaliers et management de proximité (« Gemba Walk »)
Questionnaire d'insatisfaction / pistes de progrès à disposition du personnel (document papier & informatique)



Nos partenaires

Etroite proximité avec les acteurs locaux : portes ouvertes, séminaires, salons...
Evaluation semestrielle des partenaires stratégiques et sensibles
Visites et audits réguliers des nos fournisseurs et sous-traitants
Communication régulière liée aux besoins et demandes internes / clients
Questionnaire d'insatisfaction / pistes de progrès sur un lien Internet, mis à disposition depuis les signatures électroniques des e-mails envoyés par les collaborateurs METALIS



Les collectivités

Etroite proximité avec les différents acteurs locaux : portes ouvertes, visites...
Communication sur les évolutions majeures impactant nos sites, liées notamment à de nouveaux projets, de nouvelles réglementations...
Veille juridique et réglementaire (sur la fiscalité, le droit du travail, la santé, la sécurité, l'environnement...) : réalisée en France par le directeur juridique et la directrice système QSSE - sous-traitée à des consultants externes pour les autres pays.

Attentes générales de nos parties prenantes



Nos clients

Respect de leurs « CSR – Customers Specific Requirements »

Atteinte des objectifs définis

Réponse aux demandes d'offres

Actions suite à rapports d'audit clients, rapports de visite clients, déclaration de non-conformités...

Communication réactive sur les demandes de modifications diverses



Nos actionnaires

Respect du budget défini

Atteinte des objectifs définis

Analyses stratégiques et plan d'actions associés

Respect des pratiques Group et engagement (code éthique...)

Actions suite à recommandations issues des rapports d'audit assureurs



Nos collaborateurs

Satisfaction liées aux composantes du bien-être au travail (selon l'ANACT : sens du travail, reconnaissance, conditions de travail, organisation du travail, relationnel / ambiance de travail, égalité entre les hommes et les femmes, équilibre entre vies professionnelle et personnelle, contenu du travail / autonomie, circulation de l'information, santé au travail, dialogue social...) et liées aux niveaux de motivation (ex : pyramide de Maslow)



Nos partenaires

Respect de nos engagements RSE (délais de paiement, prévisions...)

Croissance du développement de nos activités (budget, prévisions long terme, consultations d'appels d'offre...)

Support (conseil, formation...) lié aux actions suite à rapports d'audit, rapports de visite, déclaration de non-conformités...

Communication réactive (feed-back...) et relations gagnant - gagnant



Les collectivités

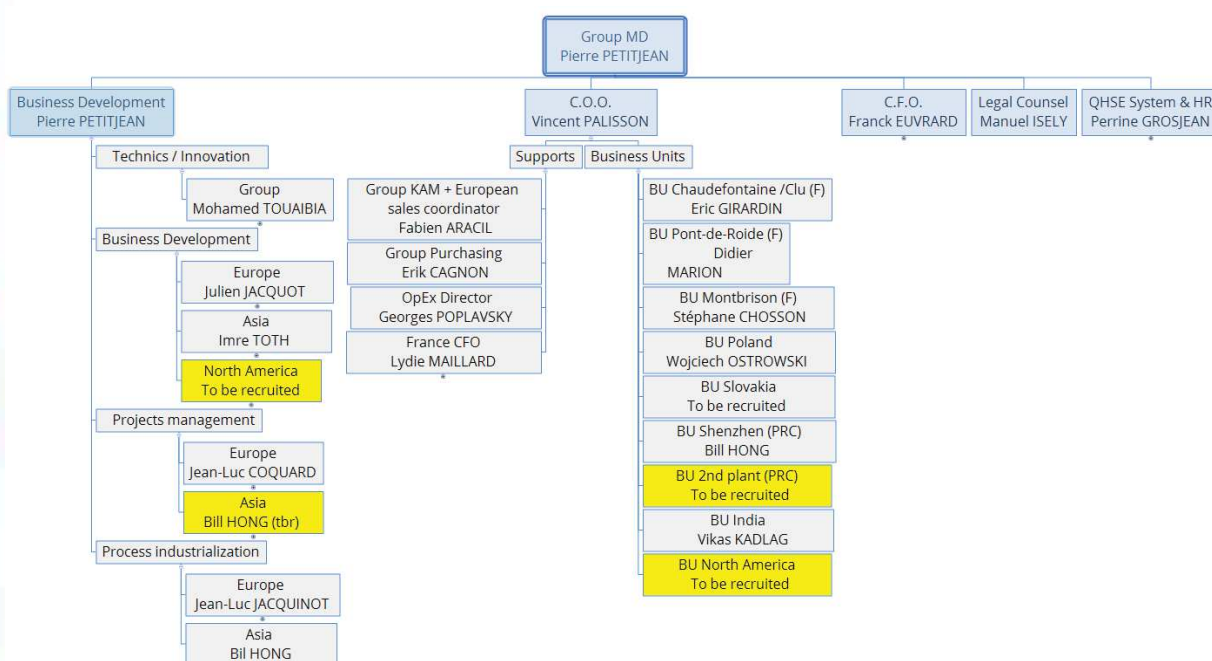
Respect de la réglementation

Application des recommandations et meilleures pratiques

Transparence dans les projets, communication des données demandées

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 :



Notre directeur juridique a été nommé également à tête de la gouvernance d'entreprise, pour la branche « Industrial Services » d'AALBERTS, pour veiller au respect des règles par les dirigeants du groupe.

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

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

Politique RSE 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 2016 - 2017 :

Ecole interne METALIS Academy



Chiffres clés 2016 :

- 3 programmes généraux
- 34 offres de formation
- 16 formateurs qualifiés
- 51 formations organisées
- 510 heures de formation effectives
- 130 personnes formées
- 4887 heures de formation au total

Chiffres clés 2017 :

- 3 programmes généraux
- 42 offres de formation
- 24 formateurs qualifiés
- 55 formations organisées
- 509 heures de formation effectives
- 433 personnes formées
- 3481 heures de formation au total

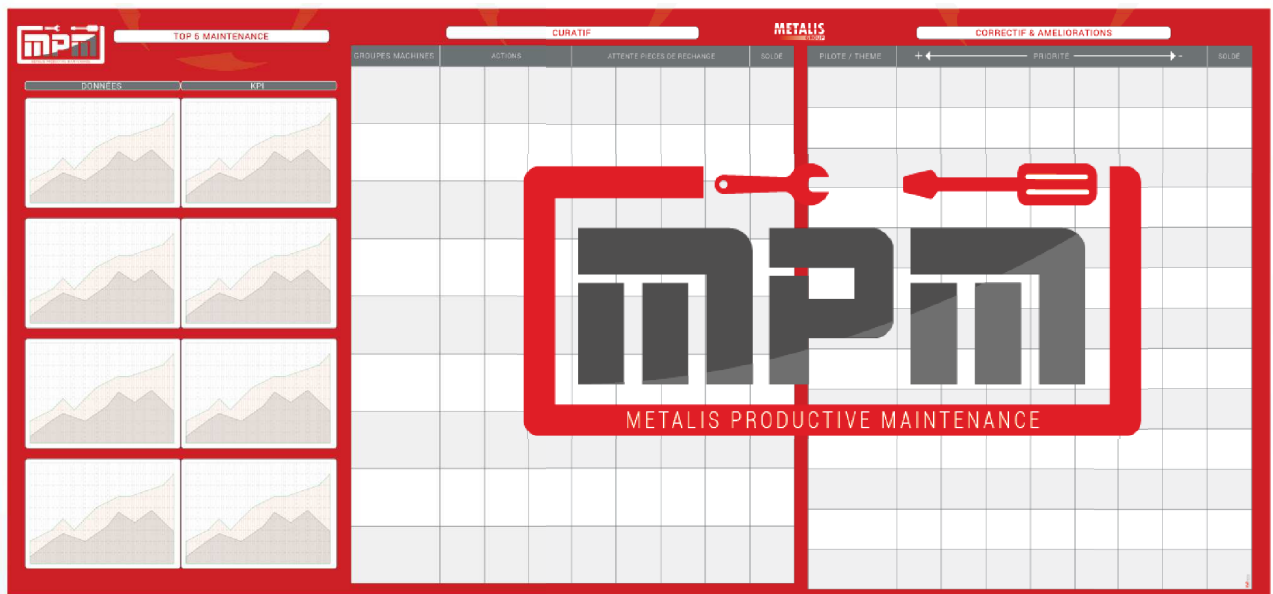
CATALOGUE

FORMATIONS INTERNES



Nous avons eu le plaisir d'enregistrer officiellement METALIS Academy en 2016 en tant qu' **Organisme de Formation agréé**, mais aussi de nous référencer sur la base « **Datadock** » en 2017.

Rituels services Maintenance



En parallèle du système de production, les services maintenance générale et outillage ont désormais leur propre rituel de performance, nommé « **MPM – Metalis Productive Maintenance** » : l'amélioration continue n'a pas de limite !



Formation Chefs d'équipes



Un nouveau programme clé est proposé par notre école interne METALIS Academy depuis 2016 : « **Chef d'équipe en production** ». La formation leur permet notamment d'être des experts sur les notions de performance, standards et rituels, et de connaître comment manager l'amélioration en continue au quotidien.

Nouvelle direction des opérations



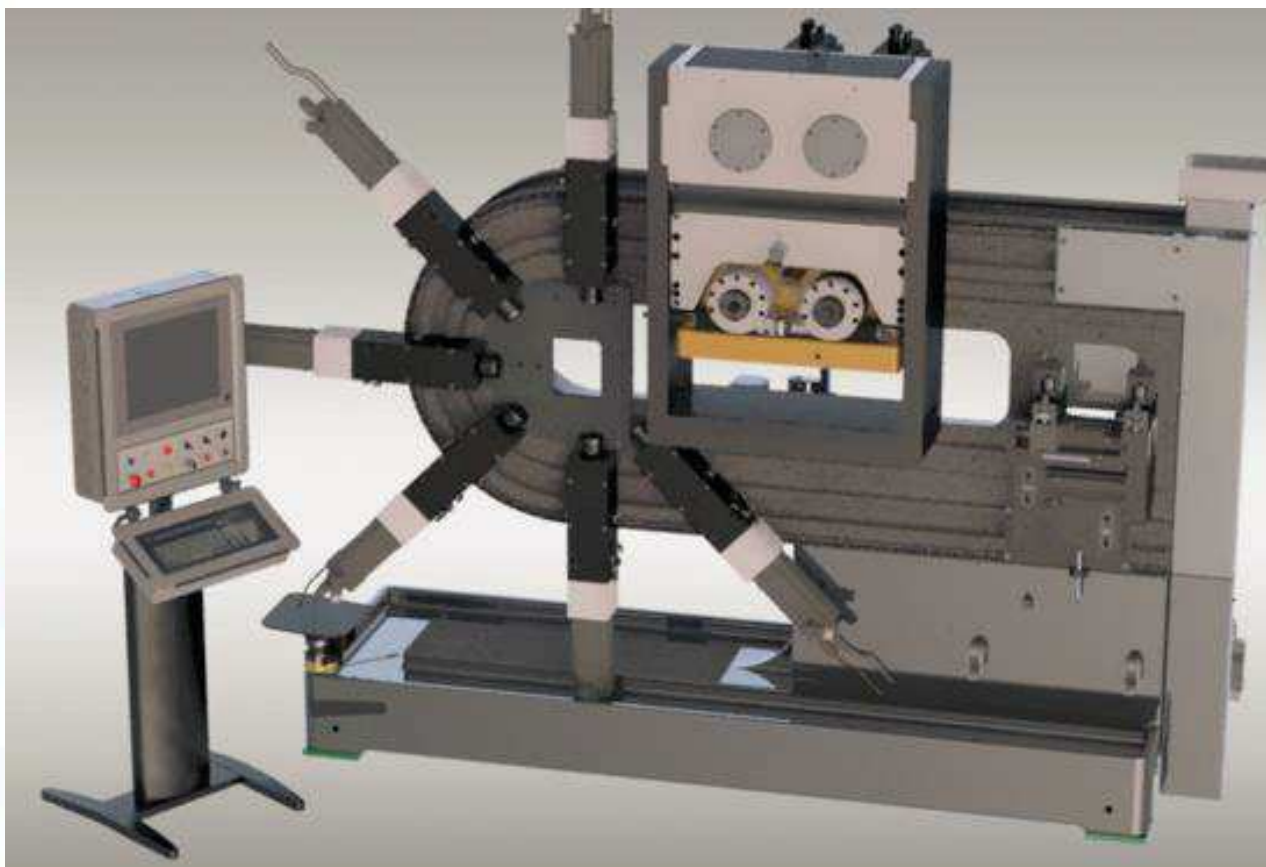
« J'ai démarré ma carrière dans la fonction ressources humaines avant de m'orienter vers le management opérationnel, au cours de 15 années intenses et passionnantes passées en Europe, au Mexique, en Thaïlande et aux Etats-Unis, toujours au sein de l'activité Systèmes Thermiques de Valeo.

Après avoir pu faire le tour de toutes les Business Units Metalis, rencontré beaucoup d'entre vous et démarré mon apprentissage des produits et process Metalis, je suis absolument enthousiaste de faire partie de la famille Metalis et de pouvoir contribuer à son développement et à sa réussite.

J'ai pu constater l'engagement et le savoir-faire de toutes et tous et suis convaincu qu'avec de tels atouts et les opportunités devant nous (électrification et véhicule autonomes), l'avenir de Metalis sera brillant. »

Vincent Palisson

Investissements



Les investissements dans le groupe restent en forte croissance sur les années 2016 et 2017 (plus de 20%), au profit de **nouvelles technologies innovantes**, mais aussi d'équipements **plus sécuritaires** et **plus respectueux de l'environnement**.

Offre premium pour les alternants



Cette offre premium comprend :

- **Une journée d'intégration** ludique pour renforcer les liens entre les alternants et tuteurs
- **Un suivi individualisé avec un tuteur** formé et garant du suivi des évolutions de l'alternant
- **Des formations complémentaires** grâce à notre école interne METALIS ACADEMY
- **Une expérience professionnelle à l'international** avec un stage interne de 2 semaines
- **Un accompagnement** dans les études supérieures ou une proposition d'embauche

Centre Technique en Asie



Le Centre Technique sur le site de METALIS China s'est professionnalisé au cours des 2 dernières années avec **de nouvelles machines** : machines à fil, machines à électroérosion, rectifieuses / meuleuses et machine d'usinage CNC.

On compte aujourd'hui une dizaine d'acteurs dans **l'expertise outillage** de ce Centre Technique Asie, effectif qui devrait doubler à court terme.

Extension du site en Pologne



En 2017, nous avons réalisé **l'extension de 300 m² de la maintenance outillage et des bureaux de production**, afin de suivre la croissance de l'activité du site et de regrouper l'ensemble des moyens d'usinage en un seul endroit.

Nous avons profité de ces travaux pour réaliser en parallèle d'autres améliorations : **nouvelle zone qualité** équipée de notre 2ème machine de contrôle VERTEX et Keyence 2D, **agrandissement du parking visiteurs** et autres aménagements...

Programme Génération 2020



Le programme de développement des talents « **Generation 2020** » s'est mis en place en deux temps avec une formation « **High Performing Leaders** », la version anglaise du cycle « manager d'exception », organisée au sein de METALIS Academy et une formation « **BADGE – Brevet d'Aptitude Délivré par une Grande École** » proposée par l'école de commerce BSB de Dijon.

Ces formations ont été délivrées en anglais, pour pouvoir être proposées aux différents managers retenus des sites européens METALIS.

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 2017	Valeur 2016	Valeur 2015	Valeur 2014
Nombre d'accidents	31	29	29	24
Taux de fréquence	15	15	16	14
Taux de gravité	0,4	0,2	0,2	0,3

Analyse :

Les accidents de travail concernent majoritairement les coupures et contusions aux mains et des douleurs internes, notamment au dos.

Le taux de fréquence augmente est identique à l'année précédente et reste à un niveau faible sur le long terme (moyenne de 19,5 en 2016 dans la métallurgie selon l'INSEE).

Le taux de gravité se voit dégradé : plusieurs traumatismes demandant plusieurs dizaines de jours d'arrêt. Le taux reste bien loin de la moyenne statistique dans la métallurgie (1,1 en 2016 selon l'INSEE).

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 2017	Valeur 2016	Valeur 2015	Valeur 2014
Rapport NEC / France « plancher / plafond »	2,28	2,27	2,41	2,49
Rapport NEC / France « femme / homme »	0,81	0,69	0,69	0,66

Analyse :

Stabilité des résultats

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 2017	Valeur 2016	Valeur 2015	Valeur 2014
% collaborateurs formés	39%	37%	66%	38%
% promotion interne	4,9%	4,7%	2,7%	4,2%
% femmes encadrement	27%	27%	27%	30%

Analyse :

Accès à la formation stagnant, une croissance est attendue avec le déploiement de notre école interne « METALIS Academy » sur les savoir-faire métiers et techniques. La valorisation de la performance des collaborateurs a été traduite par de nombreuses mobilités internes, faisant l'objet de promotions.

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- Gain en consommation d'énergie ou perte comparée au CAPEX (investissements)
- 3- Investissement « réduction empreinte carbone »

Résultats :

	Valeur 2017	Valeur 2016	Valeur 2015	Valeur 2014
% sites ayant un bilan	25%	25%	25%	25%
Gain (+) ou perte (-) énergie	4%	-1,5%	+0,8%	+1,3%
Investissement empreinte carbone	330 K€	70 K€	200 K€	42 K€

Analyse :

Une part importante du CAPEX a permis de diminuer nos consommations d'énergie, avec 96% des investissements de l'analyse environnementale en faveur de l'aspect environnemental « Consommation d'énergie ».

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

Objectifs : réduire l'impact de nos activités sur l'environnement dès la conception des produits et process et 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- Gain d'impact obtenu en réduisant la consommation de matières premières rares (changement de matière ou de revêtement, voire réduction de grammage)
- 2- Pourcentage de fournisseurs stratégiques engagés dans une démarche de développement durable
- 3- Pourcentage de fournisseurs stratégiques encouragés à initier une démarche de développement durable

Résultats :

	Valeur 2017	Valeur 2016	Valeur 2015	Valeur 2014
Gain d'impact substitution	382 K€	284 K€	126 K€	366 K€
% fournisseurs partenaires RSE	27%	20%	16%	15%
% fournisseurs encouragés en RSE	0%	100%	33%	100%

Analyse :

Comme les années précédentes, les gains d'impact sont essentiellement relatifs à des substitutions de revêtement d'argent ou d'étain, substitutions de matière en cuivre par des laiton, réductions de teneurs en nickel pour certains alliages, voire de réductions d'épaisseur matière.

Nos fournisseurs et partenaires ont été encouragés sur la RSE et l'engagement local lors de l'envoi de notre démarche BIOM, en complément du rapport RSE 2016. L'accent en 2017 a été mis sur la conformité des systèmes de management de la qualité avec les nouvelles versions des normes ISO 9001 et IATF 16949.

4 – Amélioration continue

Avancées 2016-2017 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 2016-2017
Sécurité et santé de nos collaborateurs :	<ul style="list-style-type: none">- Plans annuels de prévention des risques professionnels mis en œuvre sur tous les sites du groupe
Développement durable et les nouvelles économies :	<ul style="list-style-type: none">- Mise en place des différents rituels de performance dans les différents services des sites asiatiques- Modernisation / rénovation des ateliers des sites asiatiques- Création d'un Centre Technique Outillage sur le site de METALIS China- Extension du site de METALIS Polska et acquisition du bâtiment du site de METALIS Slovakia- Participation de 4 managers des sites « nouvelles économies » au programme Génération 2020
Développement des talents du groupe :	<ul style="list-style-type: none">- Deux sessions de formation « manager d'exception » organisée par METALIS Academy sur une durée de 12 jours – 20 membres de l'encadrement formés- Deux sessions de formation « chefs d'équipe en production » organisée par METALIS Academy sur une durée de 7 jours – 28 chefs d'équipes formés- Mise en place du programme « Génération 2020 » de développement des talents pour 14 personnes en provenance des 6 sites européens METALIS, incluant une formation « High Performing Leaders », organisée au sein de METALIS Academy et une formation « BADGE – Brevet d'Aptitude Délivré par une Grande École » proposée par l'école de commerce BSB de Dijon- Mise en place d'une offre premium pour les alternants du groupe, comprenant une journée d'intégration, un suivi individualisé avec un tuteur formé, des formations complémentaires au sein de METALIS Academy, un stage interne de 2 semaines à l'international et un accompagnement dans les études supérieures ou une proposition d'embauche

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

- Remplacement de néons « ancienne génération » par des néons LED sur différents sites du groupe
- Audits énergétiques par la société Efficacité 21, sur les sites de Chaudefontaine et Pont-de-Roide, donnant lieu à un plan d'actions site
- Analyses de pollution des sols sur ancien site à Marnaz (puisards)
- Mesures de rejets d'effluents (par rapport aux hydrocarbures issus des parkings) sur le site de Pont-de-Roide
- Mise en place d'un suivi des consommations mensuelles en eau (relevés compteurs) au niveau du groupe
- Isolation de l'atelier maintenance outils et bureaux de production à l'occasion de l'extension du site de Dzierżoniów
- Installation d'un aérotherme qui se déclenche à l'ouverture des portes au niveau du quai sur le site de Dzierżoniów
- Installation d'un compresseur à puissance variable sur les sites de Pont-de-Roide et Presov
- Mise en place des portes à fermeture automatique en zone expéditions sur le site de Montbrison
- Coupure de l'éclairage la nuit autour du bâtiment du Centre R&D Group
- Installation d'une cuve de récupération des eaux usées sur le site de Thyez
- Installation d'un détecteur incendie dans le local TGBT4 + transformateurs sur le site de Chaudefontaine
- Récupération de l'air chaud des compresseurs et coupure des compresseurs le week-end sur différents sites du groupe

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

- Productivité générée par substitution de matière ou revêtement rare
- 2 substitutions de produits chimiques par des produits moins dangereux pour la santé du personnel et pour l'environnement

***Achats
écoresponsables :***

- Incitation des fournisseurs et autres partenaires à rejoindre la démarche proposée par la société BIOM, pour soutenir l'emploi et la qualité de vie en local

Autres avancées 2016-2017 :

Autres avancées	Principales réalisations en 2016-2017
Communication :	<ul style="list-style-type: none">- 2 nouvelles parutions de notre journal interne EVOLUTION (n°23 et 24) ont traité de la responsabilité sociétale (édités à 1000 exemplaires, traduits dans les langues du groupe, transmis à l'ensemble des salariés et retraités)- Nouveau forum sur l'intranet Metalisweb pour communiquer des articles de tous types (informations économiques, visites prévues, nouveaux projets remportés, actualités sur les sites...)- Nouveau design plus attractif défini pour le futur site Internet www.metalis.fr- Nouvelles vidéos sécurité « visiteurs » et « nouvel arrivant » sur le site de Chaudfontaine
Entrepreneuriat :	<ul style="list-style-type: none">- METALIS est adhérent membre fondateur de l'association Franche-Comté Entreprendre - http://www.reseau-entreprendre.org/- 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
Implication dans les filières :	<ul style="list-style-type: none">- METALIS adhère à un syndicat professionnel : ALLIZE PLASTURGIE- 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/- METALIS est adhérent de l'UIMM de Franche-Comté (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie) http://www.uimm-fc.fr/
Lien avec l'éducation :	<ul style="list-style-type: none">- 17 alternants sont actuellement en formation sur nos sites (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation)- Journée d'intégration alternants 2017 organisée en partie à « Cuisine mode d'Emploi », un centre de formation aux métiers de la restauration soutenu par Thierry Marx, pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification, ou demandeurs d'emploi de longue durée ou en reconversion professionnelle, bénéficiaires du RSA, mais aussi individus sous main de justice ne pouvant suivre un cursus classique- Participation à la journée d'intégration alternants 2017 de M. CONRAD, Responsable Développement Apprentissage au CFAI Nord Franche-Comté- 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 19000 € de dons sur 2016-2017)

**Relations avec le
voisinage :**

- Communication de notre rapport RSE aux sociétés et habitants voisins
- Echanges avec les mairies et collectivités locales par rapport à l'implantation de la société DIXI à proximité de notre site de Chaudefontaine et l'extension de notre bâtiment sur notre site de Dzierżoniów

Revitalisation :

- Plan de revitalisation consécutif à la fermeture du site de GENLIS – début du plan en 2010 – 35 postes recréés pour 35 postes supprimés
- Plan de revitalisation consécutif à la fermeture du site de MAZAMET – début du plan en 2009 – 17 postes recréés pour 17 postes supprimés
- Plan de revitalisation consécutif à la fermeture du site de MARNAZ – début du plan en 2013 – subvention payée équivalente à la création de 16 postes pour 16 postes supprimés

Audits & insatisfactions pertinentes en 2016-2017 (plan correctif)

PROCESSUS

Clients :	<p>Enquête clients stratégiques Group menée début 2017 : 8% très satisfaits / 69% satisfaits / 17% modérément satisfaits / 4% insatisfaits / 2% très insatisfaits. Deux sessions de formation sur le comportement commercial ont été organisées en 2016-2017 (pour 20 personnes au total). Cette enquête a servi de données d'entrée aux plans de développements stratégiques des sites – action continue</p> <p><u>Audits clients (systèmes / produits / process) avec plans d'actions spécifiques :</u> mise à jour de standards groupe / site / projets à l'issue – action continue</p>	<p>MAN STRAT / CIAL / DEV</p> <p>TOUS</p>
Fournisseurs, Sous-traitants :	Pas d'insatisfaction exprimée et retenue pertinente	/
Collaborateurs :	Une insatisfaction isolée (administratif) d'une employée de METALIS Shenzhen	RH
Collectivités :	<p><u>Inspection de la CARSAT</u> Site de Chaudfontaine : recommandations pour prévenir les risques de santé-sécurité, suivies avec le CHSCT et le coordinateur SSE site – actions en cours</p> <p><u>Echanges avec la DREAL et la préfecture sur nos situations administratives ICPE :</u> Site de Montbrison : régularisation de notre dossier suite à mise à jour de la nomenclature ICPE et aux nouvelles installations intégrées – 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</p> <p><u>Plainte du voisinage :</u> Site de Thyez : plainte liée au bruit ressenti depuis une villa implantée dans la zone industrielle : demande d'insonorisation de nos presses – action en cours</p>	<p>MAN OPE</p> <p>MAN OPE</p> <p>MAN OPE</p>
Actionnaires / Assureurs :	<p><u>Rapports de risques Assurance :</u> Chaudfontaine : 7 recommandations / Cluses : 4 recommandations / Montbrison : 9 recommandations / Pont-de-Roide : 3 recommandations / Dzierżoniów : 10 recommandations / Shenzhen : 8 recommandations Minimum 2 recommandations non soldées par site liées à la pose de sprinklers : AALBERTS décidera des priorités en fonction du niveau de risques défini</p>	MAN OPE
Organisme de certification	<p><u>Résultats d'audits 2016 dans le groupe :</u> 87 points forts, 363 opportunités d'amélioration, 32 points sensibles et 17 NC mineures.</p> <p><u>Résultats d'audits 2017 dans le groupe :</u> 109 points forts, 252 opportunités d'amélioration, 11 points sensibles et 26 NC mineures.</p>	TOUS

Analyse de risques et attentes pertinentes 2016-2017 (plan préventif)

PROCESSUS

Clients :

Industrie 4.0 : technologies de pointe et dynamique d'innovation

Outil « APQP - Advanced Product Quality Planning » et optimisation des délais de développement et d'industrialisation : refonte du mode de pilotage des projets avec un nouvel outil « PMO - Projects Management Office » – **action soldée**

Amélioration de la performance : organisation « lean » sur tous les sites avec suivi de la performance produits / process sur le terrain et des rituels d'animation de la performance – **action continue**

Conformité au référentiel VDA : formation des équipes qualité produits, process et fournisseurs au référentiel VDA 6.3 – **action soldée**

Validation des « CSR Customers Specific Requirements » : analyse, négociation et validation des contrats et autres exigences clients – **action continue**

Plans de sécurisation et plans de continuité de nos activités – **action en cours**

MAN
STRAT

DEV

MAN OPE
/
PROD

MAN OPE
/
PROD

MAN OPE
/
CIAL
/
DEV

MAN OPE
/
S-C

Fournisseurs, Sous-traitants, Prestataires :

Manque de ressources sur certains sites pour assurer un suivi soutenu de la performance de nos fournisseurs suite à non-conformités notamment : définition d'une nouvelle fonction « Responsable Qualité BU » pour prendre en charge le suivi des réclamations clients / fournisseurs – **action soldée**

MAN OPE
/
ACHATS

Actionnaires / Assureurs :

Sécurisation de la fonction de Direction Générale du groupe par le recrutement d'un Directeur des Opérations du groupe – **action soldée**

MAN
STRAT /
MAN OPE

Collaborateurs : Prévention des risques Santé Sécurité Environnement (SSE)

Formation des coordinateurs SSE aux pratiques et standards clés – **action soldée**
Prévention des « RPS - Risques Psycho-Sociaux » – **action en cours**

MAN OPE
/
RH

Prévention de la perte de nos savoir-faire clés et spécifiques

Mise en place d'un outil « GPEC – Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences » pour le groupe avec suivi des compétences par salarié / par unité, suivi des entretiens, suivi des formations, pyramide des âges, analyses de risques et sécurisation – **action en cours**

MAN OPE
/
RH

Formations internes organisées par METALIS ACADEMY pour former les équipes du groupe aux compétences et aux pratiques spécifiques clés – **action continue**
Programme de formation technique au métier de monteur-régleur sur outils à suivre et sur coulisseaux multiples, en partenariat avec l'AFPI – **action soldée**

MAN
STRAT
/
RH

Collaborateurs : Prévention de départ de collaborateurs :

Mise en œuvre d'un plan d'évolution de carrière pour les employés :

Un/une responsable des relations humaines par site

Entretiens réguliers avec le service RH ou Direction

Elaboration de plans de développement individuels avec leurs responsables

Déploiement du programme « GENERATION 2020 » et de formations au sein de notre école interne « METALIS Academy »

Déploiement d'un programme « Talents » au niveau de chaque site

– **action continue**

Collectivités :

Réforme « pénibilité » en France avec le suivi des postes exposés et plans de pénibilité – **action en cours**

Organisme de certification :

Nouvelles versions ISO 9001 v.2015, IATF 16949 v.2016 et ISO 14001 v.2015 : plan de mise en conformité aux évolutions de ces normes – **action soldée**

MAN
STRAT

/
MAN OPE

RH

MAN OPE
/ RH

TOUS

Plan de progrès 2018

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, en associant cette mission dans la fonction des chefs d'équipe en production

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
- Lancer le programme Happy-M sur le bien-être au travail (2018-2020) pour fidéliser le personnel et renforcer leur engagement

Développement des talents du groupe :

- Capitaliser nos savoir-faire techniques clés via la digitalisation, par le biais d'une fonction dédiée de chargée de communication digitale
- Poursuivre la formation « manager d'exception » pour atteindre 80% de l'encadrement en 2018
- Poursuivre la formation des managers, la formation sur les bases et aux compétences spécifiques clés par le biais de METALIS Academy

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

- Organiser une sensibilisation sur nos impacts sur l'environnement à l'ensemble du personnel
- Automatiser l'arrêt des moteurs de presse après 10 min d'arrêt de production (outil en maintenance, réglages sur la presse...)
- Promouvoir l'utilisation de vélos, co-voiturage...
- Organiser un bilan carbone sur chaque site
- Mener une campagne de vérification avant les congés d'été (coupure d'arrivée d'air comprimé au maximum, chasse aux fuites...)
- Dématérialiser des documents RH utilisés au quotidien ou de manière régulière pour diminuer nos consommations de papier
- Mettre une porte à fermeture rapide en zone réception et installer un compresseur variable sur le site de Montbrison
- Isoler la toiture d'un atelier sur le site de Chaudfontaine
- Mettre en place des régulateurs de température pour le chauffage et abaisser les aérothermes du site de Pont-de-Roide d'au moins 2m
- Réduire le temps de fonctionnement du chauffage suite à l'arrêt de l'équipe de nuit sur le site de Cluses

Préservation de l'environnement par l'écoconception :

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

Achats écoresponsables :

- Mise en place d'éclairage LED à la place des anciens systèmes d'éclairage (au fur et à mesure)
- Utilisation de plateformes d'achats groupés pour les consommables

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
- IATF 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

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