



G.M.D.

GROUPE MECANIQUE DECOUPAGE

22, rue Edouard Nieuport
92150 SURESNES

Tel : 01 41 18 89 50

Fax : 01 41 18 89 51

PACTE MONDIAL

Communication de progrès année 2017

Le Groupe Mécanique Découpage (GMD) est un groupe créé en 1986 par Monsieur Alain MARTINEAU qui en est le principal actionnaire et le Président Directeur Général. Notre groupe est présent aujourd'hui dans 4 métiers de sous-traitance automobile, à savoir :

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

Fort de 38 sites en France et à l'étranger, le groupe rassemble plus de 4700 collaborateurs qui œuvrent exclusivement dans le secteur automobile.

Monsieur Alain MARTINEAU a engagé depuis plusieurs années le Groupe GMD dans une politique de soutien des droits de l'homme, d'amélioration des conditions de travail, de respect et de préservation de l'environnement et de lutte contre la corruption. Cet engagement s'inscrit dans une logique de prise en compte globale et tous les collaborateurs de GMD sont impliqués dans ces actions.



G.M.D.

GROUPE MECANIQUE DECOUPAGE

22, rue Edouard Nieuport
92150 SURESNES

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

Description des pratiques menées pour chacun des 4 thèmes :

I) Thème : les droits de l'homme

Parmi nos politiques et nos actions pour l'année 2017 sur le thème des droits de l'homme, nous citerons l'élaboration de notre charte anti-corruption et alertes professionnelles dans laquelle nous nous sommes engagés, en tant que groupe international, à promouvoir, respecter et faire respecter la protection des droits de l'homme et son intégrité.

Cette charte a été élaborée en commun avec les DRH de chaque pôle métier afin d'être diffusée au sein de toute notre organisation.

Pour cela, nous l'avons traduite dans la langue de chaque pays où nous sommes implantés afin que cet engagement soit respecté et compris de chacun.

Cette charte est composée de plusieurs éléments :

- La politique en tant que telle avec nos devoirs et nos engagements.
- Le processus de formation de chacun de nos collaborateurs sur ses droits et ses devoirs.
- L'adresse dédiée à la réception des alertes professionnelles : alertes-professionnelles@groupe-gmd.fr

La diffusion de cette charte a été faite

- Pour nos collaborateurs : par voie d'affichage sur chacun de nos sites. Elle a également fait l'objet d'une communication spéciale auprès de nos partenaires sociaux.
- Pour nos fournisseurs : par voie postale accompagné d'un document à compléter actant de son engagement à respecter notre politique.

L'objectif de cette mise en place est :

- de traiter toutes les alertes professionnelles reçues de façon équitable. A ce jour, aucune alerte anti-corruption ou de non-respect des droits de l'homme n'a été enregistrée.
- D'obtenir un retour écrit de la part de nos fournisseurs sur leur engagement à respecter les droits de l'homme. A ce jour, nous ne disposons pas encore d'assez de recul pour faire un état des lieux de ce retour.

II) Thème : les normes internationales du travail

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

Notre groupe est composé de 4 pôles métiers organisés en « sous-groupe » autonome. Chaque filiale dispose de ses propres instances représentatives du personnel. Le Groupe GMD promeut le dialogue social. Un Comité de groupe est constitué au niveau du groupe GMD : il comprend au moins un représentant par filiale française soit 30 représentants. Le Comité se réunit une fois par an afin d'échanger sur les perspectives économiques et les orientations stratégiques.

Le dialogue social est omniprésent et prépondérant au sein de chaque Pôle. En 2017, notre groupe a fait l'acquisition d'une société en difficulté aujourd'hui dénommée LSI (ex GM&S, à La Souterraine). Cette société a été intégrée au Pôle Emboutissage. Notre groupe étant ouvert aux activités syndicales et reconnaissant l'importance des relations sociales et de la négociation, nous avons mis un point d'honneur à tenir les négociations annuelles obligatoires dès la première année. Ceci nous a permis de développer une relation avec les partenaires sociaux et d'inclure tous les acteurs de l'entreprise dans notre reprise.

L'ensemble des salariés de notre Groupe GMD se sent librement engagé avec leur employeur dans le cadre de relations contractuelles respectueuses de la législation et des conventions en vigueur dans les pays d'implantation.

Pour nos Pôles, l'âge minimal général d'accès à l'emploi est fixé à 18 ans. Afin d'accompagner les jeunes pendant leurs études et de favoriser leur accès au monde de l'entreprise, différentes formules d'insertion alliant formation professionnelle dans l'entreprise et acquisition de compétences dans les établissements d'enseignement, peuvent aussi être proposées dès l'âge de seize ans. En 2017, le Groupe GMD a participé à la formation de 218 jeunes tant au sein des filiales françaises qu'étrangères. Cela représente un peu plus de 5 % de nos effectifs.

Le principe de non-discrimination est inclus dans chaque règlement intérieur de chaque site en France. Les instances représentatives, y compris le Comité de Groupe, abordent régulièrement ce thème.

Grâce à la charte Alertes Professionnelles, chaque salarié victime ou témoin de discrimination peut dénoncer ces agissements via une adresse mail dédiée : alertes-professionnelles@groupe-gmd.fr

III) Thème : l'environnement

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

Le site de Sealynx International à Transières du pôle Etanchéité a obtenu la certification ISO 14001 version 2015 en novembre 2017 (Démarche de management Environnemental) valable jusqu'en 2021.

Chaque norme contient un chapitre soulignant le leadership et l'engagement de la direction sur l'application de ladite norme. Le Groupe GMD a demandé de dupliquer la norme ISO 14001 version 2015 afin de promouvoir au sein de chacun des sites du Groupe le système de management environnemental.

La revalorisation des déchets est au centre des préoccupations du Groupe GMD. Notre exigence est une amélioration continue d'année en année.

Le Pôle Plastique et le Pôle Fonderie ont mis en place un indicateur de recyclage des déchets afin de suivre l'évolution et de mettre des actions correctives en place.

Pour exemple, le Pôle Plastique s'est fixé comme objectif une part de 81 % de déchets revalorisés. L'objectif a été atteint : il était de 81.3 % à fin 2017.

Le Pôle Fonderie, lui, a fixé son objectif à 50 % de revalorisation. 2017 a été une année phare : nous avons pu recenser un taux de revalorisation équivalent à 75 %. Compte tenu de ce succès, il a été conseillé au Pôle Fonderie de se fixer un objectif plus ambitieux.

Le Pôle Plastique a également lancé une étude sur la réutilisation de matières recyclées c'est-à-dire rebroyées (mélange des déchets émis par le site de production réutilisé en qualité de matière première). Les premiers résultats de cette étude seront connus courant 2018.

IV) Thème : la lutte contre la corruption

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

La Direction du groupe a déployé en 2017 une Politique Interne développant les principes d'une responsabilité d'entreprise. Elle l'a diffusée auprès de chaque site en France comme à l'International, la Politique étant rédigée en français comme en anglais.

Cette politique a été communiquée à chaque collaborateur du Groupe.

De plus, un code de conduite reprenant les règles déontologiques à respecter a été intégré au règlement intérieur de chaque site en possédant un.

Un questionnaire anti-corruption a été envoyé à chaque fournisseur et sous-traitant. Ce questionnaire est à retourner au service achat des Pôles afin d'attester de l'engagement de nos partenaires à respecter nos règles déontologiques définies dans notre Charte. Chaque fournisseur est évalué à son entrée dans le panel puis tous les 2 ans.

Ce système a été mis en place fin 2017.