Communication sur le progrès –COP 2016/2018-

UN GLOBAL COMPACT

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies.**

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Sommaire	
I. Déclaration de renouvellement de l'Engagement	3
II. Rappel des dix principes du Pacte Mondial	4
III. Présentation de la société CSM-GIAS	5
VI. Les actions mises en place	6
1. Les Droits de l'Homme	6
2. Les conditions du travail	7
3. Environnement	11
4. Lutte contre la corruption	12
V. Les résultats	1 3

I. Déclaration de renouvellement d'engagement:

Statement of continued support

22/010/2018

To our stakeholders,

I am pleased to confirm that CSM-GIAS reaffirms its support to the Ten Principles of the United Nations Global Compact in the areas of Human Rights, Labor, Environment and Anti-Corruption.

In this annual Communication on Progress, we are sharing some of the actions implemented in our Company to continually improve the integration of the Global Compact and its principles into our business strategy, culture and daily operations. We also commit to share this information with our stakeholders using our primary channels of communication.

Sincerely yours,

Ahsen MARRAKCHI

CEO CSM-GIAS

II. Rappel des dix principes du pacte mondial :

Le Pacte mondial des Nations unies, est une initiative lancée en juillet 2000 qui a pour objectif de rassembler tout type d'organisation autour des dix principes universellement reconnus. Cette initiative vise à inciter les organisations à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à respecter les principes relatifs aux droits de l'homme, au droit international du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Les dix principes du Pacte Mondial

III. Présentation et valeurs de la société CSM-GIAS :

1. Présentation de la société CSM-GIAS :

En 2011, les sociétés GIAS et CSM ont conclu le contrat de joint venture pour donner naissance à CSM GIAS. A travers ce partenariat, la nouvelle entité œuvre à développer son activité dans une logique de mondialisation et d'expansion.
Ainsi, la CSM-GIAS conjugue les savoir faire local et régional de la GIAS et international de CSM dans la mesure où la GIAS dispose d'une forte notoriété sur le marché tunisien corrélée à une expertise des marchés limitrophes qui viennent s'ajouter à l'expérience et à l'innovation du leader mondial CSM.
Installée à Bouargoub à 50 km de Tunis, CSM GIAS emploie près de 400 collaborateurs et possède une équipe de vente répartie sur toute la Tunisie et couvrant la plupart des circuits de distribution. Nous exportons nos produits sur près d'une vingtaine de marchés dont principalement la Libye, le Maroc, l'Algérie, l'Egypte, la Mauritanie, la Côte d'ivoire, le Congo …
CSM-GIAS dessert ses marchés avec une gamme importante d'ingrédients de pâtisserie et de boulangerie. La plupart de ces ingrédients sont disponibles avec des spécifications techniques et des conditionnements différents.
Nous produisons et commercialisons essentiellement quatre grandes familles de produits adaptés aux différents marché.

Matières grasses	Les ingrédients de la pâtisserie	Les ingrédients de la boulangerie	Les produits surgelés

2. Nos valeurs :

CSM-GIAS s'engage dans un processus d'amélioration et de partage sur les quatre familles de principes du Pacte Mondial de l'ONU. Cet engagement prend son importance et intérêt pour deux raisons :

- Pour la préservation de la planète et l'amélioration de qualité de vie dans notre environnement, CSM-GIAS émet le souhait de participer activement dans la réalisation les Objectifs de Développement Durables de l'ONU.
- Les valeurs de CSM-GIAS sont en concordance avec les principes du Pacte Mondial.

Nos valeurs

VI. LES ACTIONS :

1. LES 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.***
Principe 2: ***Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.***

Sous la valeur de l'intégrité, CSM-GIAS respecte tous les textes légaux et sans distinction.
L'engagement éthique :
2018, un projet d'uniformisation de la charte éthique; CSM-GIAS réitère son profond engagement face au respect de toutes les parties prenantes ainsi qu'à l'importance de notre engagement sociétal.

«RESPE' / RESPECT
L'ensemble de nos valeurs s'articule autour du respect, socle de nos relations avec toutes nos parties prenantes.
Au-delà d'une attitude d'écoute et d'ouverture, respecter l'autre, c'est aussi tenir ses engagements dans la durée. Le respect de la personne intègre la responsabilité sociale en interne et la responsabilité sociétale à l'égard de l'environnement externe de l'entreprise. »

En 2018, un projet d'uniformisation du code de conduite ; CSM-GIAS lutte contre toute forme de harcèlement au travail.

Condamnation de toute forme de harcèlement au travail :
Chaque Collaborateur a droit au respect et à la dignité humaine. Ce principe est fondamental dans notre façon de travailler. Tout comportement ou action pouvant aller à l'encontre de ce droit et en particulier toute forme de harcèlement moral ou sexuel est inacceptable.
Chaque Collaborateur doit être respectueux des autres et ne pas chercher sciemment à blesser ou à vexer ou pousser une personne à la faute.
Tout Collaborateur doit s'abstenir de tout type de harcèlement, tant en interne que vis à vis des tiers, et s'interdire de poursuivre tout comportement indiqué comme indésirable.

2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL :

Le « Respect » et « Ensembles », placés au centre des valeurs de CSM-GIAS, nous ont portés à bâtir autour de deux piliers fortement humains :

- ✓ La Dignité Humaine ;
- ✓ La Notion d'appartenance ;
- ✓ Outre les conditions légales de travail et les conditions Normatives (ISO 9001/14001/18000 et OSAS 22000), CSM-GIAS a mis en place des mécanismes pour donner une dimension Humaine aux conditions de vie et d'appartenance à l'entreprise.

Fonds Social
Créé en 2002
Sans intérêt, le montant total des crédits alloués est de **2 362 000 DT**

Assurance Maladie Groupe
Prise en charge à hauteur de **50% par l'employeur**

Régime de retraite complémentaire
Pris en charge par l'employeur

Convention avec un médecin généraliste qui assure deux matinées de visites dans l'entreprise

Cantine Normalisée et subventionnée à hauteur de **65%**

Activité spotive
Prise en charge abonnements (salle de sport et terrain de Football)

Fête familiale Annuelle
Honoration de l'employé de l'annèe et du cadre de l'annèe

Flextime
Horaires flexibles de travail

F1 Fête familiale 2017

F2 Fête familiale 2017

CSM-GIAS mise principalement sur le niveau d'engagement des collaborateurs, un engagement qui ne pourrait exister et se développer sans un grand niveau d'Appartenance.

<u>Principe 3</u>: Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

- ✓ **Le moyen incontournable est le Dialogue Social :**

Au-delà de l'existence des organismes légaux de représentation des employés (l'organisme syndical), ainsi que les organismes de communication et de développement social (CCE/CSST); CSM-GIAS s'est beaucoup investie dans la construction d'un environnement social basé sur la confiance et la communication directe.

- ✓ **Lancement d'une enquête sociale en septembre 2018 :**

En entreprise modèle sur le volet dialogue social, et dans un esprit de partage, d'ouverture et de partenariat social, en avril 2018 CSM-GIAS a reçu en invité une délégation des représentants de l'UGTT et de la CNV.
En voici un témoignage :

- ✓ **Participation aux activités RSE organisées par le réseau local Pacte Mondial Tunisie et l'Institut RSE Tunisie (IRSET) :**
- **Participation au forum ODD en Novembre 2016 « Transformer les objectifs mondiaux en activités locales ».**

Le forum a été une occasion pour :

- Discuter et échanger autour des ODD et de leurs enjeux pour la Tunisie.
- Mettre en place d'une approche multi acteurs (Entreprises, ONG, société civile, institutions,...) pour la hiérarchisation des ODD.
- Décliner des ODD au niveau opérationnel des entreprises.

Lors de cet événement, CSM-GIAS a participé à l'atelier **«ODD 8 : Travail Décent et Croissance Economique».**

- En février 2018 : CSM-GIAS, a participé avec les membres du réseau local Pacte Mondial Tunisie à une session d'information sur les ***Nouveautés du Pacte Mondial 2018.*** Cet événement avait pour objectif d'informer les participants sur la nouvelle gouvernance du réseau et le choix du niveau d'engagement ; Signataire ou Participant ainsi que les avantages y afférents.
- En Juin 2018 : CSM-GIAS, a assisté à une session de formation sur la **rédaction et la soumission du COP.**
- **En Novembre 2018** : CSM-GIAS, a été présent dans une journée organisée par l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA) pour présenter ses **bonnes pratiques en matière de RSE**.

- **En Février 2017** : **Une action de sensibilisation sur la RSE** a été menée par l'Institut RSE Tunisie (IRSET) et le réseau Local Pacte Mondial Tunisie au profit de la société CSM-GIAS.

Principe 4: *Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.*
Principe 5: *Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.*

Principe 6: *Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.*

CSM-GIAS renforce son engagement d'intégrité vis-à-vis des conditions légales et s'engage à un niveau supérieur en intégrant un audit social à ses audits fournisseurs.

3. ENVIRONNEMENT :

Principe 7: *Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.*
Principe 8: *Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.*
Principe 9: *Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.*

✓ **Un projet d'uniformisation du code de conduite :**

« Le Groupe HMS s'engage et veille à être en conformité avec les dispositions légales et règlementaires en matière de protection de l'environnement. Tous les Collaborateurs y sont également engagés.
L'élimination des déchets doit être effectuée conformément aux dispositions légales. Dans le cas de l'implication de tiers dans cette opération, la conformité aux dispositions légales ainsi que les autres exigences de la société devront être expressément assurées et documentées. »

- **ENERGIE :**
  - En 2016, la mise en place des lampes LED
  - En 2017, Installation des batteries de condensation
  - En 2017, Installation des compteurs divisionnaires

- **GESTION DES DECHETS SOLIDES :**
  - Tri des déchets à la source
  - Enlèvement et destruction par des sous-traitants agréés

- **GESTION DES REJETS HYDRIQUES :**
  - Projet de mise à niveau de la station d'épuration

- **EMISSIONS ATMOSPHERIQUES**
  - Interdiction d'achat de nouveaux équipements fonctionnant avec des fluides frigorifiques à effet de serre.

4. 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.

✓ **Un projet d'uniformisation du code de conduite :**

Demande et acceptation d'avantages et bénéfices :
Dans le cadre de leurs fonctions, les Collaborateurs ne sont pas autorisés à solliciter des avantages de la part de tiers et doivent éviter d'en accepter.
Sont autorisés uniquement les cadeaux occasionnels et/ou publicitaires (articles cadeaux ''brandés'' ou marqués d'une valeur commerçante peu significative tels que stylos ordinaires, calendriers, agendas, semainiers, porte-clés...) et les invitations pour affaires ou autres événements, qui ne visent pas à influencer les décisions d'affaires d'une manière malhonnête.
La valeur et la nature de tout don, cadeau ou invitation reçu devra être déclaré au supérieur hiérarchique. Tout cadeau reçu dépassant la valeur de cent dinars devra être déclaré à la Direction Générale qui décidera de la suite. Les DG et les CFO doivent informer la Direction de HMS. ».

V. Mesure des résultats :

Résultats	Contribution à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD).
• En 2016, un **gain réalisé de 54 TEP/AN** suite à mise en place des lampes LED • En 2017, l'installation des batteries de condensation permet de réaliser un **gain 22 TEP/AN** • En 2017, l'installation des compteurs divisionnaires permet de réaliser un gain **38 TEP/AN** • **Diminution des déchets dangereux** via une politique de minimisation de l'utilisation des produits et matières premières dangereuses • **Diminution** du taux de perte de **matières première** dangereuses de **1,7%** en 2016 à **0,8%** en 2017.	