

*Le Progrès Continu...  
notre fixation !*



# Communication sur le progrès 2018



**WE SUPPORT**



[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)



[www.gris-group.com](http://www.gris-group.com)



## Engagement de GRIS DÉCOUPAGE dans le Global Compact

Fondée en 1984, la société GRIS DÉCOUPAGE, basée à Lesménils (54), est spécialisée dans la fabrication de composants mécaniques et de rondelles découpées plates ou coniques en moyennes et grandes séries.

GRIS DÉCOUPAGE a souhaité adhérer au Global Compact en 2006, manifestant ainsi son engagement sur les valeurs essentielles que sont les droits de l'homme, les droits du travail et la protection de l'environnement. D'une manière générale, GRIS DÉCOUPAGE a pris en considération les dix principes du Global Compact, et ce, bien avant son adhésion.

Car cette dernière s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue engagée depuis de nombreuses années par l'entreprise, d'abord dans les domaines industriels, de la qualité et du management, confirmée par la certification ISO 9001 obtenue dès 1993, puis par la certification ISO TS 16949 en 2002 et IATF 16949 en 2018. Au début des années 2000 dans les domaines de l'environnement et du développement durable, consacrée par l'obtention en Juin 2007 de la certification ISO 14001.

La société GRIS DÉCOUPAGE renouvelle son engagement dans le Pacte Mondial pour 2018. Pour cela, elle soutient au quotidien les dix principes, s'applique à les faire partager par l'ensemble de ses collaborateurs et à les communiquer à ses sous-traitants et fournisseurs.

Francis GRIS  
Président



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.



# Communication sur le progrès dans le cadre de l'adhésion au Global Compact

## PRINCIPES ILLUSTRÉS

### 1. OBJECTIFS DÉFINIS POUR L'ANNÉE 2018

Pour l'année 2018, GRIS DÉCOUPAGE a choisi d'illustrer les principes suivants :

#### Droits de l'homme

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, et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

#### Conditions de travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
5. L'abolition effective du travail des enfants, et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

#### Environnement

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

#### Lutte contre la corruption

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.

### 2. DESCRIPTION DES ACTIONS ENTREPRISES POUR L'ANNÉE 2018

#### • Droits de l'homme / Conditions de travail

En 2018, la **construction d'un nouveau bâtiment** a permis d'intégrer des points qui **améliorent les conditions de travail** tout en prenant en compte les problématiques environnementales. Le **personnel a été consulté dans le cadre de la réimplantation de ces secteurs et a pu émettre son avis** par l'intermédiaire de l'outil « 3D Expérience » de DASSAULT SYSTEMES.

**Des démarches 5S impliquant les collaborateurs**, ont été déployées dans les différents secteurs de l'atelier tout au long de l'année 2018. Des audits mensuels permettent d'en assurer le suivi.

Des **outils de sensibilisation** ont été créés dans les domaines **Qualité-Sécurité-Environnement** afin d'inculquer les bonnes pratiques aux nouveaux arrivants. De plus, le service Informatique a organisé une **sensibilisation sur le thème de la sécurité informatique** à laquelle le personnel administratif a été convié.

Afin de renforcer les échanges entre la Délégation Unique du Personnel et la Direction, cette dernière a accepté la **visite en février dernier de Laurent BERGER**, Secrétaire général de la CFDT.

Comme l'année passée, de nombreuses **formations** ont été menées en 2018 sur différents sujets. Des actions **concernant la digitalisation du processus Ressources Humaines et Finances et de leurs outils** ont été implémentés au cours de l'année.

#### • Environnement

La **certification ISO 14 001 version 2015 a été obtenue** avec succès en Mai 2018. Dans le cadre de la construction du nouveau bâtiment, la thématique environnementale a été prise en compte (éclairage, chauffage).

#### • Lutte contre la corruption

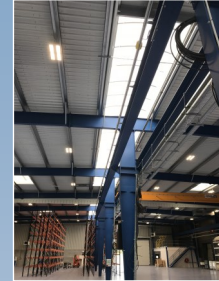
Dans le cadre de la mise en place de la norme IATF 16 949, la Direction a rédigé un **Code de Conduite et d'Éthique** ainsi qu'une **Politique anti-corruption** qui a été diffusée à l'ensemble du personnel.

## 1. DROITS DE L'HOMME ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### Investissements qui concernent la sécurité et les conditions de travail :

Comme chaque année, des **investissements touchent la sécurité et l'amélioration des conditions de travail**. Ainsi, en 2018, un nouveau bâtiment de 3700 m<sup>2</sup> a été construit pour accueillir les activités de tri, conditionnement, emballage et magasinage/expéditions. Les conditions de travail au sein de cet atelier sont améliorées du fait de la présence :

- ♦ d'un éclairage zénithal naturel
- ♦ de portes rapides à ouverture automatique vers l'atelier de rectification
- ♦ de portes rapides à télécommande pour les accès extérieurs afin de maintenir le bâtiment fermé en hiver et d'un auvent de protection pour les opérations de chargement.
- ♦ d'exutoires pilotés par une centrale de détection pluie et vent qui referme les ouvrants si nécessaire.
- ♦ exposition des salariés à un niveau de bruit moins élevé que par le passé (activité à proximité de ce bâtiment moins bruyante que le découpage sur presses).



De plus, le programme annuel de prévention a comporté des investissements qui permettent d'améliorer la sécurité au poste de travail tels que :

- ♦ L'ajout de guides latéraux et l'amélioration du margeage de la console d'amenage sur une ligne de découpage automatique.
- ♦ Un ensemble de racks de stockage pour les bobines de matière 1<sup>ère</sup> (axe vertical et axe horizontal) dont le choix a été validé par un groupe de travail intégrant des salariés intervenant dans ce secteur.



Enfin, dans le cadre de ces travaux d'extension, les **flux de véhicules ont été revus**. Ainsi, les véhicules du personnel sont dorénavant séparés des flux des camions et chariots élévateurs ce qui permet d'éviter le risque de collision.

### Acquisition d'un progiciel de maquettes 3D :

Dans le cadre de l'agrandissement et la réorganisation de notre bâtiment production, nous avons **acquis le progiciel « 3D Expérience » de chez DASSAULT SYSTEMES**. Celui-ci permet de réaliser des maquettes 3D et de les visiter en réalité virtuelle. Il s'agit d'un projet de jumeaux numériques. Cet outil va ainsi nous donner la possibilité de vérifier et valider les choix des nouvelles implantations avant leur mise en œuvre. Depuis l'acquisition du logiciel, les collaborateurs ont la possibilité de tester le casque de réalité virtuelle afin d'être immergés dans leur futur environnement de travail et de donner des pistes d'amélioration.

### Démarche 5S :

La mise en place du 5S chez GRIS DÉCOUPAGE fait suite à une demande de certains de nos clients automobiles et fait partie des exigences d'ordre et de propreté de la nouvelle version de la norme IATF 16949. Il s'agit d'une technique de gestion japonaise visant à **l'amélioration continue des tâches** effectuées dans les entreprises.

**SEIRI**  
整理



supprimer l'inutile

**SEITON**  
整頓



situer les choses

**SEISO**  
清掃



(faire) scintiller

**SEIKETSU**  
清潔



standardiser les règles

**SHITSUKE**  
躰



suivre et progresser

# MESURES DES RÉSULTATS OBTENUS

Une fois par mois, un chantier 5S est mis en place au sein de notre atelier. Le but est de réunir les opérateurs de la ou les machine(s) ainsi que l'encadrement, la maintenance, la qualité... afin que tous travaillent en semble sur ce qui doit être **trié, rangé, nettoyé**. La Direction assiste à chaque clôture de chantier pour **mesurer les efforts des participants**. Ensuite commence la phase : **auditer et améliorer**. Cette démarche a pour but de faire un point « zéro » pour qu'ensuite la situation ne se détériore pas mais au contraire progresse. Chaque jour un audit est réalisé par un opérateur du secteur puis validé par le manager. Enfin, une fois par mois, un **audit complet** est fait sur la zone pour **mesurer l'amélioration**.

Exemples  
de chantiers  
(avant/après):



## Sensibilisations Qualité/Sécurité/Environnement des nouveaux arrivants :

Tous les nouveaux arrivants sont formés sur les thématiques de la Qualité, de la Sécurité et de l'Environnement. Cependant, d'un point de vue pratique, il est parfois compliqué de planifier ces sensibilisations. En effet, un nouvel arrivant peut débuter son activité en poste. Pour cela, de **nouveaux supports** ont été créés et portent le nom de **PASSE** (Premier Accueil Santé Sécurité Environnement) et **PAQ** (Premier Accueil Qualité). Ces documents sont utilisés par des relais dans l'entreprise (Animateurs) qui réalisent les premières sensibilisations sur ces sujets au poste de travail. La semaine suivante, une sensibilisation d'1 heure 30 est effectuée par l'Animatrice HSE. Une formation Qualité/Achats de 2 heures est réalisée ultérieurement auprès des nouveaux arrivants.

## Sensibilisation du personnel à la sécurité informatique :

Face à la recrudescence des menaces sur Internet et les réseaux, il est conseillé aux entreprises de mettre en œuvre une politique globale de sécurité informatique. Pour être efficace, cette politique de sécurité du système d'information doit s'appuyer à la fois sur des moyens techniques existants et complémentaires, mais aussi sur une sensibilisation importante des utilisateurs. C'est pourquoi, les 9 et 10 avril derniers, le **personnel administratif de GRIS DÉCOUPAGE a participé à une sensibilisation « sécurité informatique »** dispensée par un prestataire externe. A partir de différents exemples concrets, l'objectif était de **comprendre l'environnement informatique et identifier les menaces**.

Cette sensibilisation a notamment permis :

- de rendre les collaborateurs plus sensibles aux mails douteux, comportements anormaux ;
- d'avoir désormais une remontée plus efficace au service Informatique des comportements anormaux ;
- de mieux comprendre les contraintes de sécurité dispensées par le service informatique.



## Ouverture sociale : Visite de Laurent BERGER, Secrétaire général de la CFDT :

Le 7 février 2018, Laurent BERGER, Secrétaire général de la CFDT, était en visite chez GRIS DÉCOUPAGE. Avec l'accord de la Direction, les **collaborateurs de la société ont eu la possibilité d'assister à une rencontre présidée par Monsieur BERGER** et organisée par un délégué syndical CFDT et salarié de notre entreprise. La Direction de GRIS DÉCOUPAGE s'est ensuite jointe au groupe pour un temps d'échange.

Afin de clôturer la rencontre, la délégation a pris le chemin de l'atelier pour découvrir les installations et l'activité de notre entreprise.

# MESURES DES RÉSULTATS OBTENUS

## Points concernant les Ressources Humaines

### **Formation des salariés :**

La politique de formation a été amplifiée vers l'international et l'excellence opérationnelle. En 2018, **46 collaborateurs ont été formés** soit 33% du personnel pour un budget de 140K€.

Les formations ont été réalisées dans les domaines suivants :

#### ♦ **Formation du Comité de pilotage au Lean Management**

Pour faire suite aux actions relatives à l'introduction du Lean Management chez GRIS DÉCOUPAGE mises en place en 2017, le **Comité de Pilotage se devait d'être formé pour comprendre tous les tenants et aboutissants d'une telle démarche** dans un objectif de déploiement à tous les niveaux et dans tous les services de l'entreprise. Car si le Lean apparaît comme un sujet principalement lié à l'optimisation des ateliers, il ne se limite pas à cela. Il est évident que des améliorations et recherche de gaspillages sont à pratiquer tout autant dans les services supports et administratifs.



Le 16 février 2018, l'ensemble des responsables de services ont bénéficié d'une journée de théorie et de pratique intitulée « **Pourquoi faire du Lean ?** ». Pour la pratique, **deux ateliers ont été initiés par les formateurs**. Le premier avait pour objectif d'observer les échanges, les processus de décision, la participation et la prise en compte de tous, la créativité, la gestion de la différence, le leadership des uns et des autres. Le second a été l'occasion d'expérimenter, par le prototypage, la recherche de la meilleure organisation (optimisation à chaque étape des tâches, des flux, des rôles) pour répondre à des exigences clients de plus en plus serrées.



#### ♦ **Règlement Général pour la protection des Données (RGPD)**

Suite à l'entrée en application du Règlement Général sur la Protection des données (RGPD) au sein de l'Union Européenne le 25 mai 2018, le GROUPE GRIS a **mis en place un certain nombre d'actions pour être en conformité**. Pour nous, le GROUPE GRIS, la sécurité des données personnelles qui nous sont transmises est très importante. Lors de la récolte de ces données, nous nous **attachons à respecter cette nouvelle réglementation et donc préserver la vie privée de nos collaborateurs et des tiers avec lesquels nous travaillons**.

#### ♦ **Référentiel VDA 6.3**

Au cours de cette année, la Responsable Qualité-Hygiène-Sécurité-Environnement ainsi que le Responsable Qualité Produits ont suivi une **formation de mise à niveau du référentiel VDA 6.3 version 2016**. Celui-ci, utilisé dans l'industrie automobile allemande, permet notamment à notre entreprise de pouvoir auditer un sous-traitant ou fournisseur grâce à l'obtention en fin de formation de la carte d'auditeur de processus « Process Auditor 6.3 ». Cette homologation nous est imposée par nos clients du secteur automobile allemand.

#### ♦ **Animateurs d'équipes**

Suite à la désignation d'Animateurs pour coordonner les différentes équipes de notre atelier, ces personnes ont suivi une **formation afin d'acquérir les compétences nécessaires à leur nouvelle fonction**.

#### ♦ **Sécurité et habilitations**

Pour certaines fonctions au sein de l'entreprise, des habilitations, formations sont indispensables voire obligatoires. Cette année encore des **personnes ont été formées** pour devenir **Sauveteurs-Secouristes du travail**, d'autres quant à elles ont obtenues un **Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité (CACES®)** ou encore une **habilitation électrique**.



#### ♦ **Perfectionnement linguistique** (Allemand et Anglais) pour accompagner le développement à l'international.



# MESURES DES RÉSULTATS OBTENUS

## Digitalisation du processus et des outils RH :

Dans le cadre de l'axe stratégique sur la **transformation du numérique au sein de notre entreprise**, différentes mesures ont été mises en place. Celles-ci s'inscrivent dans une **démarche plus durable, plus économique, plus pratique et plus sécurisée**.

- ♦ **Sécurisation du bulletin de paie et coffre-fort électronique**  
GRIS DÉCOUPAGE a opté pour le bulletin de paie dématérialisé afin de répondre au décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité.
- ♦ **Numérisation des entretiens professionnels et des entretiens Annuels de contribution au Progrès ;**
- ♦ **Business intelligence et tableaux de bord RH** (numérisation des tableaux de bord sur un environnement sécurisé).

## Digitalisation, transformation et sécurisation de la fonction finance :

- ♦ **Sécurisation des postes sensibles** par le transfert des compétences. Il s'agit là de s'assurer de la continuité du service sur des postes clés (par exemple lors du départ en retraite d'un collaborateur sur une fonction spécifique)
- ♦ **Structuration et réorganisation de l'organigramme** afin de répondre au développement stratégique et à l'évolution de l'organisation industrielle.

## Fiabilisation du processus information et consultation des institutions représentatives du personnel (IRP) :

- ♦ **Situation économique** de l'entreprise, **orientation stratégique** de l'entreprise et **politique sociale** ;
- ♦ **Préparation à la fusion des IRP** et à la création d'un futur comité social économique ;
- ♦ **Calendrier de mise en place du comité social économique**.

## 2. ENVIRONNEMENT

### Obtention de la certification ISO 14001 version 2015 :



Certifiée ISO 14001 depuis 2007, GRIS DÉCOUPAGE a **pris en compte les exigences de la norme ISO 14001 version 2015 et a mis en place les plans d'actions permettant d'y répondre**. Ainsi, la société a réalisé une analyse de son cycle de vie qui a permis de se poser des questions sur son activité et d'identifier des pistes d'amélioration. La **certification ISO 14001 selon la version 2015 a été obtenue avec succès en Mai 2018**.

**Dans le cadre des travaux d'extension, l'environnement a été pris en compte.** Ainsi des bornes de recharge des véhicules électriques ont été installées. De plus, un éclairage LED avec modulation automatique de puissance pour ajuster la luminosité aux conditions d'ensoleillement a été installé dans le nouveau bâtiment. Enfin, une gaine de récupération de la chaleur générée par les machines de rectification de l'atelier voisin a été mise en place de façon à chauffer le nouveau bâtiment.



Gaine de récupération de la chaleur  
Bornes de recharges pour véhicule électrique

## 3. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

### Mise en place d'un Code de conduite et d'éthique - politique anti-corruption :

Par la **rédaction et la diffusion en interne d'une politique de Responsabilité**, GRIS DÉCOUPAGE entend déclarer officiellement ses **valeurs et ses pratiques commerciales**, qu'il souhaite élargir à ses fournisseurs et sous-traitants. Chaque manager et chaque employé doit être exemplaire dans toutes les situations et a la responsabilité de se comporter conformément à cette Politique de Responsabilité. Celle-ci reprend notamment : les droits et responsabilités de signaler des irrégularités, le pacte mondial de l'ONU, le code de conduite et d'éthique, la politique anti-corruption et la violation de la politique de responsabilité.