



ENTREPRISE CERTIFIÉE
RSE 26001

RAPPORT RSE 2017

Mulliez-Flory,
Expert en vêtements
responsables et éthiques



MULLIEZ-FLORY

Dress for business

Le mot du président



« La RSE pousse à la **performance globale** d'une entreprise en recherchant le juste équilibre entre **efficacité économique, préservation de l'environnement, ancrage territorial et équité sociale**.

Intégrer une démarche RSE à la stratégie de son entreprise, c'est avant tout développer des **partenariats gagnant-gagnant** avec **ses parties prenantes** »

Jacques GINDRE
Président Directeur Général
Groupe Mulliez-Flory



MULLIEZ-FLORY
Dress for business

Sommaire

Edito - Le Groupe Mulliez-Flory

Plan d'actions des impacts significatifs en RSE :

Les engagements Mulliez-Flory	4
Dialoguer avec nos parties prenantes et piloter la performance	6
Réduire nos consommations énergétiques	8
Revaloriser les vêtements professionnels en fin de vie	12
Diminuer notre empreinte environnementale et compenser nos émissions de CO2	15
Acheter Eco-responsable	17
Produire de façon éthique	18
Garantir l'innocuité de nos produits	20
Préconiser des matières éthiques	21
Maintenir du savoir-faire en France et favoriser le développement local	22
S'engager socialement	23
S'assurer du développement de nos collaborateurs	27

édito

Mulliez Flory, situé dans le bassin choletais (49), est un groupe familial expert dans le monde du textile professionnel et du vêtement d'image, porté par les innovations et la passion créative.

Au fil de ses presque 200 ans d'existence, le groupe a su développer tous les savoirs et savoir-faire nécessaires pour apporter à toutes les entreprises une offre de services et d'expertise unique en France.

Le groupe Mulliez-Flory en chiffres

CA :
86 millions d'€
en 2017

11,5 millions
de pièces
livrées par an



Plus de 600
planches
de style créées



4000 personnes
en production maîtrisée
950 employés
dont 270 en France,

105 000
commandes / an



2900
prototypes
créés par an



DE 1,9 MILLION DE SALARIÉS HABILLÉS
en France et dans le monde

Le Groupe Mulliez-Flory est né de la fusion de deux sociétés, Mulliez et Flory, investies dans le développement durable respectivement depuis 2005 et 2007. Elles adhèrent ensemble en 2008 au Pacte Mondial pour renforcer leur volonté commune d'assumer leurs responsabilités dans le domaine du développement durable et leur engagement sur les valeurs essentielles que sont : les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement, la corruption.

Nouvellement certifiés RSE26001 par l'organisme indépendant Ecocert Environnement, nous renouvelons cette année notre engagement en développant un plan d'actions des impacts significatifs en terme de RSE.

Toutes les actions menées sur 2017 et nos engagements sur 2018 sont décrits dans ce rapport que nous vous invitons à découvrir pour qu'ensemble nous continuions à avancer dans cette démarche responsable.



Plan d'actions des impacts significatifs en RSE : Les engagements Mulliez-Flory

Au travers de ce rapport RSE annuel, nous nous engageons à communiquer à nos parties prenantes les axes de travail et les objectifs définis lors d'une analyse menée suite au dialogue entretenu avec nos parties prenantes.

La responsabilité sociétale du Groupe s'inscrit au cœur de notre stratégie de développement.

Nous sommes convaincus qu'un engagement sociétal fort et authentique impacte positivement l'ensemble de nos parties prenantes : nos clients, nos partenaires, nos collaborateurs et, de manière générale, la communauté à travers laquelle nous évoluons.

Nos actions se déclinent autour des 5 grands axes suivants :

- Gouvernance
- Environnement et Economie Circulaire
- Achats responsables
- Ethique des affaires
- Humain

3
Revaloriser les vêtements professionnels en fin de vie

4
Diminuer notre empreinte environnementale et compenser nos émissions CO2

2
Réduire nos consommations énergétiques

1
Dialoguer avec nos parties prenantes

10
S'engager socialement

11
S'assurer du développement de nos collaborateurs

5
Acheter Eco-responsable

6
Produire de façon éthique

7
Garantir l'innocuité de nos produits

8
Préconiser des matières éthiques

9
Maintenir un savoir-faire français et favoriser le développement local

Gouvernance :

1 Pilotage de la performance



ENTREPRISE CERTIFIÉE
RSE 26001

LE DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES ET LE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE

Certification RSE 26001

Face à des clients de plus en plus exigeants en matière de RSE, en recherche de transparence et d'éthique, et pour continuer à avancer sur les engagements pris, nous nous sommes engagés à mettre en œuvre une démarche globale de Responsabilité Sociétale (RSE) conforme au référentiel RSE 26001 développé par l'APPARSE reprenant les exigences de l'ISO 26000.



Grâce à cette démarche et à l'implication totale de l'ensemble des collaborateurs, le groupe a été en janvier 2018 officiellement certifié RSE 26001 par Ecocert France, organisme indépendant d'audit et de certification.

Le référentiel **RSE 26001** est un référentiel de système de management destiné aux organisations qui veulent se donner un cadre pour manager efficacement leur responsabilité sociétale. Il se base sur la norme ISO14001 étendue à la RSE et **il inclut la norme ISO 26000.**

Il permet de travailler sur plusieurs thèmes :

- Il exige d'avoir une parfaite connaissance de la **sphère d'influence de l'organisation**. Qui puis-je influencer ? et comment ?
- Il intègre exhaustivement et fortement le **dialogue avec les Parties Prenantes**. Il impose une identification de ces Parties Prenantes, un dialogue formalisé, et une étude de leurs attentes. Il faut aussi « répondre » à ces attentes.
- Il prend en compte les **normes internationales de comportement** sur l'ensemble des domaines d'actions, et non juste la réglementation locale.
- Il prend en compte la **maitrise opérationnelle des organismes** sur lesquels l'organisme candidat a une influence et non la seule maitrise opérationnelle de l'organisme candidat.
- Il a pour vocation d'inciter les entreprises à **éviter la crise sociétale** (à l'instar de la prévention de la pollution dans le domaine environnemental)



Le Comité RSE, nommé au sein de Mulliez-Flory, se rencontre au minimum 3 fois par an pour suivre les actions engagées.

Les dialogues entrepris avec les parties prenantes (clients...) permettent de définir les plans d'actions annuel.

Engagement au Global Compact

Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2009, Mulliez-Flory s'est engagé à respecter des valeurs fondamentales en matière de :

Droit du travail (salaire minimum, temps de travail)
Santé et sécurité
Lutte contre la corruption
Environnement



Les dix principes du Global Compact sont inspirés de :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme
- La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement
- La Convention des Nations Unies contre la corruption



NOS OBJECTIFS 2018

- Process d'amélioration continue entrepris dans le cadre de la certification RSE 26001
- Continuer notre action engagée au sein de l'association MAX HAVELAAR comme membre actif
- Renouveler notre engagement au Global Compact

L'environnement et l'économie circulaire

2 Réduire nos consommations énergétiques

OPTIMISATION DU TRANSPORT

Nous sélectionnons nos transporteurs en fonction de leur savoir-faire et leur **performance environnementale** : messagerie France, navettes France/tunisie (nos ateliers), transports internationaux.

Soucieux de notre impact carbone, nous favorisons le transport maritime par container pour les produits en provenance d'Asie et sélectionnons des transporteurs avec des camions Catégorie Euro VI.

Nos tissus sont envoyés directement sur les lieux de production, sans passer par notre siège, afin de limiter les allers et retours et ainsi diminuer l'empreinte carbone de nos produits.

UNE CONSOMMATION PLUS RESPONSABLE

Sensibilisation des salariés en interne sur les gestes **éco-responsables au bureau** :



Le papier

En interne, **une utilisation généralisée de papier PEFC et labellisé Ecolabel** est effectuée.

L'entreprise sensibilise ses salariés pour diminuer la consommation de papier.

Les campagnes de communication insistent sur :

- la consultation à l'écran
- le partage des documents imprimés
- l'impression recto/verso et en noir et blanc
- le réemploi des impressions recto.

L'impression de l'ensemble des documents de communication est faite avec des encres végétales et sur des papiers FSC (Forest Stewardship Council) ou PEFC (Program for the Endorsement of Forest Certification). Le bois utilisé pour la fabrication de ces papiers est issu de forêts gérées durablement.



**2017 :
-1% D'IMPRESSIONS
SUR PAPIER
90% D'IMPRESSION
EN NOIR ET BLANC**

L'électricité

Mulliez-Flory a investi et remis en activité **la turbine pour produire de l'énergie électrique.** La turbine fonctionne uniquement lorsque le niveau de l'eau de la rivière est suffisamment important.

L'hiver 2017 ayant été peu pluvieux, la turbine n'a pu être mise en route que deux mois dans l'année (février et mars). Gageons que la production 2018 sera nettement meilleure...

**2017 :
20%
D'ÉLECTRICITÉ VERTE
PRODUITE PAS L'ÉNERGIE DE
LA TURBINE**



NOUVELLE PLATEFORME LOGISTIQUE HQE

La certification NF HQE™ de la nouvelle plateforme logistique souligne l'excellence des performances environnementales et énergétiques correspondant aux meilleures pratiques actuelles :

- réduction de consommation
- prise en compte de l'impact environnemental
- amélioration de la santé et du confort des collaborateurs

La démarche HQE a englobé l'ensemble des étapes de construction du bâtiment.

L'obtention de la certification s'est faite à l'issue des trois phases d'audit qui sont intervenues en phase de programmation, de conception et à la livraison.



Ces audits avaient pour objectif de vérifier que :

- Le système de management de l'opération mis en place correspondait aux exigences du référentiel HQE
- La qualité environnementale du bâtiment revendiquée correspondait bien aux critères du référentiel HQE
- Le niveau de performance sur chaque cible était conforme au minimum requis.

La certification a été délivrée par Certivea après approbation d'un comité représentatif.



Lionel HEROUET,
Directeur Logistique

« La certification du bâtiment logistique est une démarche volontaire pour Mulliez-Flory et elle présente des avantages multiples : une avancée environnementale réelle en matière de confort, de santé, de respect de l'environnement et d'économies d'énergie. »

Tri et valorisation des emballages

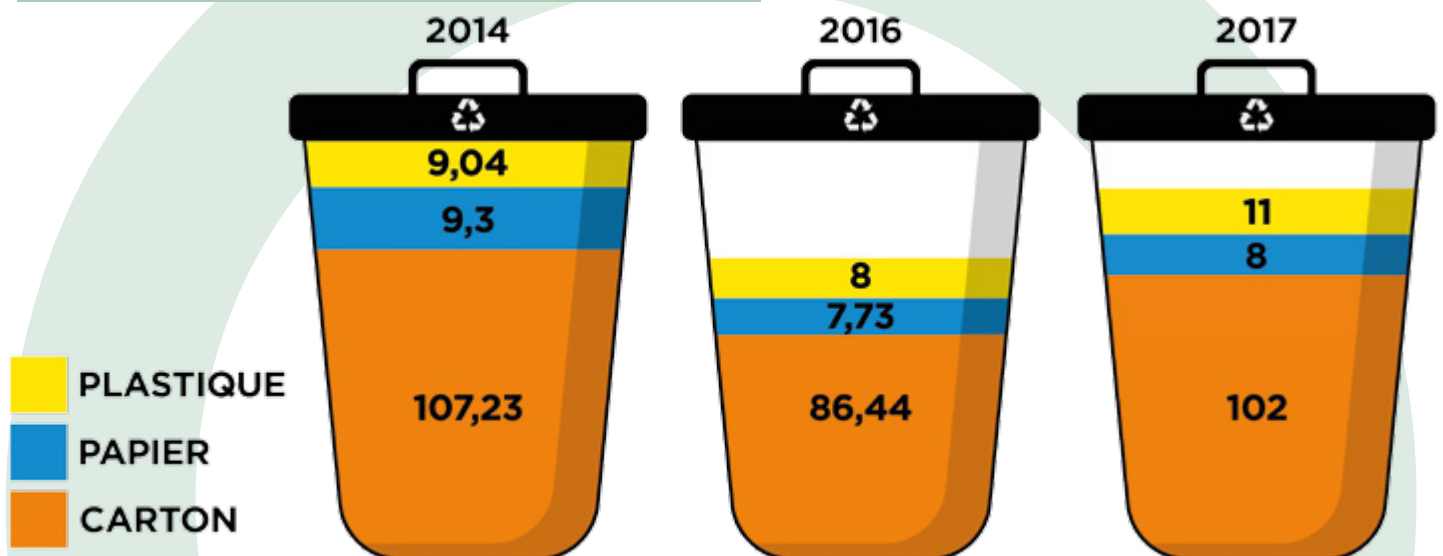
Mulliez Flory trie, recycle et valorise ses déchets de plastique, de carton et de papier.

Depuis 2015, le volume total de déchets DIB jetés est constant.

Mulliez Flory implique ses collaborateurs dans le tri mais également dans le mode de consommation des emballages. Mulliez Flory réemploie les cartons fournis par ses fournisseurs en assurant des livraisons aux cartons complets.

**ENTRE 2016 ET 2017,
LE TONNAGE DES DIB
A DIMINUÉ DE PRÈS DE 19%**

Tonnage des déchets recyclés



NOS OBJECTIFS 2018

- Réduction de notre consommation de papier par la dématérialisation complète de notre processus de facturation
- Diminution de la consommation d'électricité par un meilleur rendement de la turbine
- Sensibilisation des collaborateurs en interne

3 Revaloriser les vêtements professionnels en fin de vie

Mulliez Flory s'engage dans le recyclage des vêtements et du linge et dans la valorisation des déchets textiles.

Le Recyclage vers l'effilochage ou l'incinération

A partir des demandes de nos clients, nous étudions la faisabilité et le coût pour recycler leurs vêtements arrivés en fin de vie.

L'étude est réalisée en partenariat avec un prestataire Nantais. Elle est basée sur :

- La typologie des vêtements (ex : polo, parka ...)
- La conception du vêtement (ex : marquage, accessoires présents)
- Le conditionnement (ex : sous housse, sur cintre, en vrac ...)

Nous définissons, avec notre partenaire/prestataire les vêtements recyclables, leur mode de conditionnement, et le(s) lieux de collecte. Les vêtements sont soit :

- **Effilochés** : le vêtement est transformé en fibres textiles pour fabriquer un isolant.
- **Incinérés** : La combustion des vêtements produit de l'énergie, tout en évitant l'enfouissement.

A l'issue du recyclage, le prestataire délivre un certificat de recyclage en précisant la référence du client, les volumes par type de traitement.



L'action humanitaire par le don

En 2016, Nous avons associé nos clients à une démarche caritative, en leur proposant de donner les vêtements ou le linge invendus à des associations.

La Croix Rouge et Vendée Ukraine ont bénéficié de 6 tonnes de vêtements et de linge de lit redistribués vers les relais, les orphelinats et maisons de retraite.

Une collecte de proximité vers des territoires en difficulté.

<https://vendeukraine.wordpress.com/>

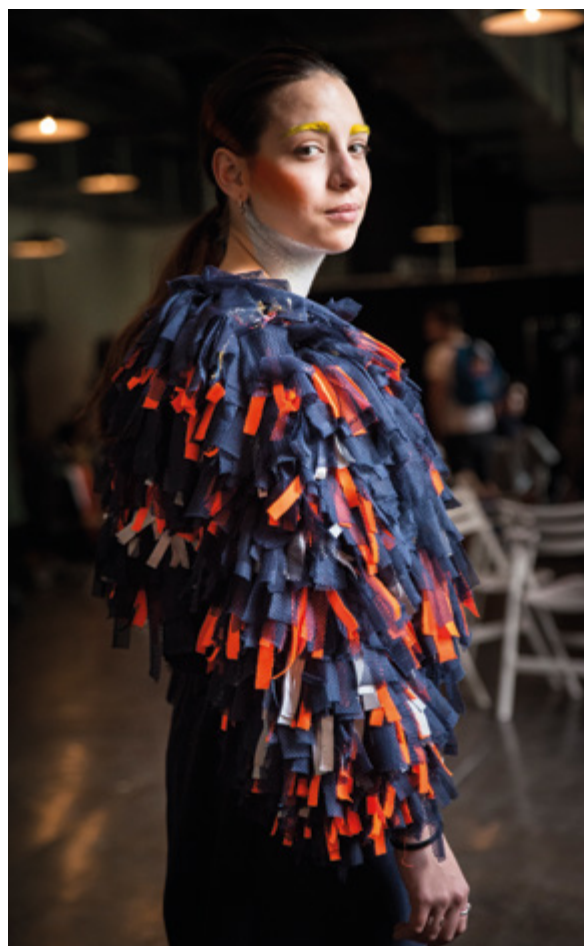


L'Upcycling, une valorisation créative et solidaire

L'Upcycling définit un « **recyclage vers le haut** ». C'est une envie de ré-enchanter les matériaux et objets arrivés en fin de vie pour leur donner un aspect plus beau que le produit initial : une démarche à la fois esthétique et éthique, où la notion de création est fortement présente. « **Upcycler** », c'est réutiliser, mais pas n'importe comment : on s'approprie l'objet et on le modifie pour le rendre original et utile tout en le détournant de son usage habituel. Cette orientation nous permet de travailler plus étroitement avec nos partenaires sociaux et solidaires proches géographiquement (ESAT, ateliers de réinsertion). Ils conçoivent et produisent les petites quantités vendues ensuite sur différents points de vente.

Autre démarche intelligente entreprise avec l'école de design LISAA pour la troisième année consécutive: une sensibilisation des jeunes créateurs au recyclage des EPI via le vêtement Lumière.

Les créations ont été mises en valeur lors d'un défilé le 22 avril 2016.



Crédit photo : Adrien Selbert - 2016

Les goodies up-cyclés :

Le tote-bag

Mulliez-Flory récupère les chutes de tissus en sortie de coupe industrielle pour développer une gamme de sacs 100% uniques et 100% récup' !

Le groupe s'est associé avec un ESAT pour créer des sacs 100% recyclés et éco-responsables.

<https://www.youtube.com/watch?v=3oDIDbw G10>



Cadeau pour les naissants de la ville de Cholet

En partenariat avec la ville de Cholet, réalisation de 1000 bavoirs en éponge avec réutilisation de l'émblématique mouchoir de Cholet (utilisation d'un stock de mouchoirs publicitaires fin de vie)

Housses I-pad, sacoches...

Des études sont menées pour Leroy Merlin, Safran, RATP, Century 21 :



NOS RÉSULTATS 2017 :

Réalisation d'un catalogue de produits up-cyclés disponibles pour création/vente

Nos fabrications 2017 à partir de textiles fin de vie:

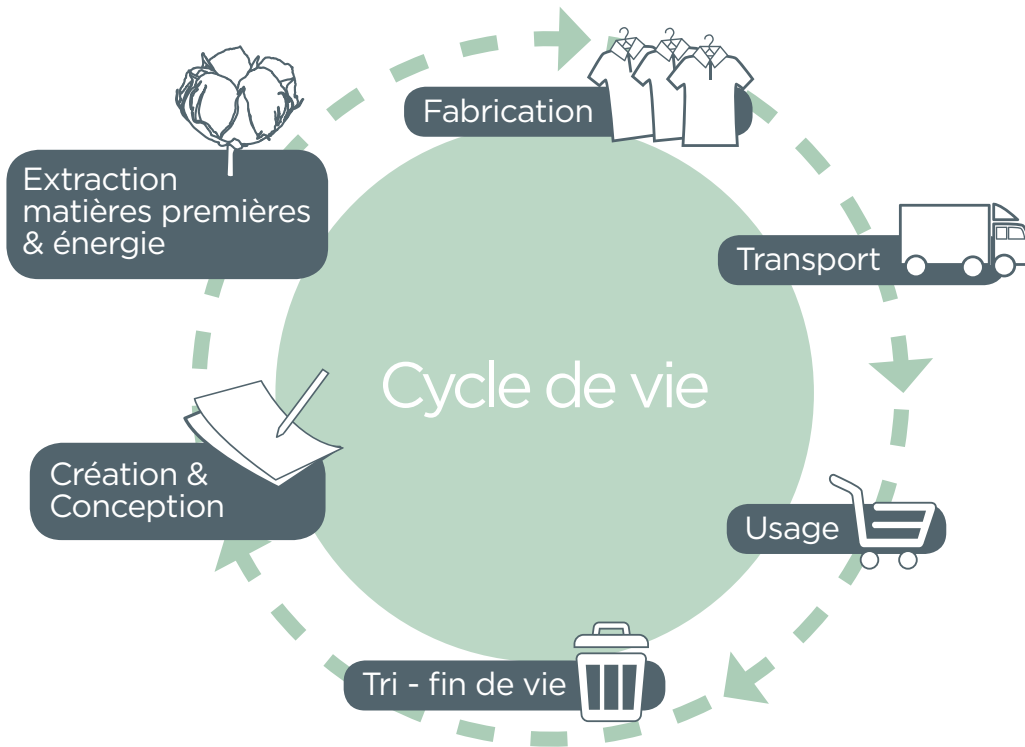
- 1000 bavoirs pour la Mairie de Cholet à partir de mouchoirs de Cholet
- 250 trousse à partir de gilets HV
- 70 sacs marins à partir de parkas
- 500 tote bags à partir de chutes de tissu

NOS OBJECTIFS 2018 :

- Echanger avec les professionnels du secteur en adhérant à l'OREE (Organisation pour le Respect de l'Environnement en Entreprise)
- Augmenter le volume de textiles en fin de vie revalorisés
- Proposer des solutions de revalorisation adaptées aux besoins de chaque client

4 Diminuer notre empreinte environnementale et compenser nos émissions de CO2

L'éco-conception se caractérise par une vision globale du cycle de vie. Elle prend en compte toutes les étapes des produits depuis l'extraction des matières premières (ex : coton), en passant par la fabrication, le transport-logistique, l'utilisation et jusqu'au traitement en fin de vie (ex : recyclage).



LE CALCUL D'IMPACT SE BASE SUR PLUSIEURS INDICATEURS :

- ÉMISSION DE CO2
- CONSOMMATION EN EAU
- DEGRÉ D'EUTROPHISATION (ALTÉRATION ÉCOLOGIQUE DU MILIEU)

En 2016, nous avons investi dans un logiciel d'Ecoconception qui permet de calculer l'impact environnemental des vêtements dès leur conception.

Nous proposons ainsi un critère de choix supplémentaire au client dès la conception du vêtement.

Une fiche environnementale peut être éditée pour un vêtement ou une collection globale.





Nous souhaitons informer et guider nos clients vers des choix plus justes pour l'environnement et à terme leur proposer une compensation carbone sur leur(s) produit(s) en participant à des investissements comme le **reboisement**.

Pour réduire l'impact environnemental, il est aussi possible de choisir **des textiles plus responsables** comme :

- la viscose de bambou
- le chanvre
- le lenpur (fibre issue de la pulpe de pin blanc)
- le Crabyon (issue de carapaces de crustacés)
- le Tencel® (issue de la cellulose du bois)
- le coton biologique



Nous proposons dans notre catalogue destiné au secteur de la santé de nombreuses tuniques en fibres d'eucalyptus :

- la fibre naturelle est cultivée **sans pesticides**
- la culture utilise **20 fois moins d'eau** et 70% moins de surface que le coton
- le tissu obtenu est thermorégulant et propose une nouvelle sensation au porté.

NOS OBJECTIFS 2018

- Communiquer l'impact environnemental des produits dès la conception d'un vêtement
- Mener des opérations de compensation volontaires (reforestation) en association avec nos clients

Achats responsables

Une partie des impacts sociaux et environnementaux de Mulliez-Flory se situe au-delà de nos propres frontières, s'étendant à l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Nous n'achetons pas simplement des produits et des services à nos fournisseurs. Profondément respectueux de leur entreprise, de leur culture, de leur croissance et des individus qui la composent, nous exerçons une responsabilité particulière à leur égard, à la fois économique, éthique et environnementale.

5 Acheter éco-responsable

En 2016, l'équipe Achats et les acheteurs de prestations de service ont été formés pour les initier à la démarche RSE et développer avec eux de nouvelles techniques d'achats.

Nous avons également établi un code de conduite des acheteurs.

CODE DE CONDUITE

Il formalise les valeurs du Groupe Mulliez-Flory ainsi que ses attentes et ses exigences sociales, éthiques et environnementales, jugées fondamentales et indispensables à une bonne collaboration avec ses fournisseurs. Les collaborateurs du service Achats adhèrent au code de conduite par leur engagement et leurs pratiques d'achats.

Les principales valeurs sont :

- **Une concurrence loyale** : nous nous engageons à instaurer et à entretenir avec nos fournisseurs et sous-traitants des relations justes et respectueuses du code du travail. L'équipe Achats se soucie du contexte social dans lequel il évolue et ne profite pas de conditions sociales telle que la pauvreté pour obtenir des avantages concurrentiels déloyaux.
- **Des relations transparentes** : nous prônons l'honnêteté et l'intégrité comme qualités fondamentales d'un acheteur, le positionnant ainsi en toute transparence dans ses relations externes.
- **Une éthique dans les Affaires** : les acheteurs se comportent vers plus de moralité et de véracité dans chaque situation rencontrée.
- **Une responsabilité assumée** : nous demandons à nos acheteurs de s'engager dans la Société à plusieurs niveaux (local, national et mondial).

NOS OBJECTIFS 2018

- Instaurer un dialogue gagnant/gagnant avec les fournisseurs de notre sphère d'influence dans le respect du code de conduite.

6 Produire de façon éthique

CARTOGRAPHIE DES FOURNISSEURS

Les fournisseurs sont cartographiés en fonction du :

- **Risque du pays** : à partir des indices internationaux sur le développement, la corruption, la liberté et le Revenu National Brut
- **Risque du fournisseur** : à partir de l'évaluation de l'acheteur et selon les critères du code de conduite (transparence, loyauté, ...)
- **Capacité à les influencer** : à partir de l'évaluation de l'acheteur et selon les critères économiques, relationnels et géopolitiques.

La cartographie permet de classer les fournisseurs en trois groupes selon le risque RSE et notre capacité à les influencer. L'objectif est de définir des actions ciblées pour **réduire les risques et accompagner les fournisseurs dans une démarche plus responsable.**

Réduire les risques pour nos clients et accompagner nos fournisseurs

EVALUATION DES FOURNISSEURS

La qualité des relations qu'entretient Mulliez-Flory avec ses fournisseurs contribue à sa réussite sur le long terme. En effet, **70% des principaux fournisseurs ont une ancienneté de plus de dix ans.**

Les fournisseurs sont directement impliqués dans la démarche de responsabilité sociétale du groupe.

Ils sont évalués annuellement selon quatre critères :

- **Qualité des produits et de la prestation**
- **Rapport Qualité /Prix**
- **Flexibilité et respect des délais**
- **Risque RSE depuis 2016**

Lors de leurs visites et pour initier un dialogue RSE avec leurs fournisseurs, les acheteurs les questionnent sur les **axes de dialogue suivants** :

- **La maîtrise des enjeux du développement durable**
- **Les certifications (SA8000, ISO 14001, Oeko-Tex)** qui garantissent leur politique
- **La santé et sécurité des salariés**
- **L'environnement**

Une grille d'évaluation est établie pour juger de leur maturité sur le développement durable et les axes de progression.

Des audits sociaux sont également réalisés par des organismes externes habilités sur les sites des fournisseurs, permettant ainsi un suivi rigoureux de leurs engagements. Les rapports d'audits sont ensuite analysés pour les accompagner dans la mise en œuvre des actions d'amélioration.

Audits sociaux réalisés par des organismes externes



PLATEFORME D'ÉCHANGE OWNCLOUD



OWNCLOUD est une plateforme informatique en ligne, créée en 2016, destinée à échanger au niveau RSE avec les fournisseurs de la sphère d'influence du Groupe Mulliez-Flory.

Nous mettons à disposition nos propres documents tels que notre charte RSE, notre code de conduite, notre politique RSE ... et nos fournisseurs en retour y postent les documents RSE qui leurs sont demandés : OEKOTEX, chartes RSE signées, rapports d'audit ...

Instaurer
un dialogue
bilatéral

ATELIERS MULLIEZ-FLORY

Les ateliers de Mulliez-Flory situés en Tunisie sont **audités tous les 2 ans**.

Un Responsable Qualité/Sécurité/Environnement a été recruté en 2016 pour mettre en œuvre et répondre sur les sites de production aux exigences sociétales de nos clients.

Pour recueillir les attentes RSE des ateliers, un dialogue est formalisé deux fois par an avec les équipes Management. Une écoute attentive est nécessaire pour définir les priorités.



Jean-Luc TARDY,
Directeur délégué Tunisie

« Chaque année, nous nous engageons à mener des actions RSE afin d'être en adéquation avec la charte RSE établie par le groupe Mulliez-Flory. Les clients s'engagent de plus en plus en faveur du développement durable, ils mandatent des cabinets d'audit habilités ou viennent eux-mêmes auditer nos ateliers de production en Tunisie. Il en découle systématiquement un plan d'actions par client. Notre objectif est de satisfaire les attentes RSE de nos clients et d'être chaque année de plus en plus performant. »

NOS RÉSULTATS 2017 :
MISE EN PLACE DE LA
PLATEFORME D'ÉCHANGE
CARTOGRAPHIE PRÉCISE
DE NOS FOURNISSEURS

NOS OBJECTIFS 2018 :

- 100% des fournisseurs signataires de la charte RSE Mulliez-Flory
- Identification et évaluation des pratiques RSE de nos fournisseurs par l'utilisation du questionnaire RFI et la réalisation du programme d'audits

Ethique des affaires

7 Garantir l'innocuité de nos produits

La confection se fait à partir de **tissus certifiés Oeko-Tex Standard 100**, qui est un système de contrôle et de certification internationale. C'est le premier label fiable pour juger de la qualité écologique des textiles dans leur fabrication, instaurer des critères de sécurité homogènes pour les entreprises de l'industrie du textile et de l'habillement et évaluer les éventuelles matières nocives contenues dans les produits textiles. Un tissu certifié permet à la Société d'affirmer que le textile a été contrôlé et qu'il garantit le bien-être du porteur.

Nous prenons également en compte la **réglementation REACH** (Système d'enregistrement, d'évaluation et d'autorisation des substances chimiques). Cette réglementation européenne impose aux fabricants et importateurs de substances chimiques de démontrer que celles-ci peuvent être utilisées de manière sûre, sans danger ni pour la santé, ni pour l'environnement.

Mulliez-Flory a certifié en interne 2 gammes de produit sur la filière santé : une gamme éponge (CQ 1055/2) et une gamme PC 52 (CQ 1055/3)

2017 :
80 % DE NOS MATIÈRES
SONT CERTIFIÉES
OEKO TEX



NOS OBJECTIFS 2018

- 100% des fournisseurs de matières présentent une garantie : OEKOTEX, attestation REACH, rapport de contrôle...
- Communication des certificats à jour via la plateforme OWNCLOUD

8 Préconiser des matières éthiques

Nous sommes habilités à proposer, confectionner et distribuer des vêtements à base de coton équitable. Cet engagement permet de garantir un prix minimum aux producteurs de coton et de donner une prime de développement si la commercialisation atteint les objectifs fixés.

L'utilisation du coton équitable dans nos vêtements permet de donner un avenir aux producteurs défavorisés, et soutenir **les engagements de Max Havelaar par rapport à :**

- **l'environnement**
- **l'équité Homme/Femme**
- **la formation des villageois**
- **le développement du village**



L'équité du commerce tout au long de la chaîne de valeur est contrôlée par l'organisme extérieur FLO CERT. L'organisme prend soin de vérifier les relations commerciales au prix d'achat minimum, le versement des primes de développement pour les petits producteurs défavorisés, la qualité de la culture et de la récolte (sélection des têtes de coton de qualité, récolte manuelle).



© Max Havelaar



**SANS PESTICIDE,
SANS OGM,
GESTION
DURABLE**



NOS OBJECTIFS 2018

- Pour 100% des offres réalisées, les clients sont informés de la possibilité de faire de l'équitable
- Proposer des offres plus variées en tissus éthiques (polyester recyclé, coton bio, tencel,...)

9 Maintenir notre savoir-faire en France et favoriser le développement local

Mulliez Flory a choisi de conserver son savoir-faire sur ses sites français. Nous sommes 270 personnes à travailler quotidiennement sur tout ou partie de la chaîne de la valeur du vêtement professionnel :

- **Création**
- **Expertise**
- **Confection des prototypes, petites séries, marquages, mises à longueur**
- **ADV**
- **Communication**
- **Informatique**



Le Choletais est le **1er pôle industriel** dans le secteur de l'habillement. Mulliez-Flory sollicite également des prestataires locaux pour :

- **La sous-traitance en confection (prototypes)**
- **Le marquage et la personnalisation des vêtements** : mise en valeur du logo de nos clients
- **Le dédouanement et le transport des marchandises**
- **Le recyclage via les ESATs et ateliers de réinsertion professionnelle**
- **La communication et la diffusion de goodies**
- **La réparation et la maintenance des machines à coudre**

NOS OBJECTIFS 2018

- Favoriser le développement local en continuant de faire travailler les professionnels locaux : entreprises adaptées, entreprises de réinsertion, ateliers de personnalisation, ateliers de sous-traitance en confection

L'humain :

nos engagements dans le domaine des ressources humaines

Nous nous engageons auprès de nos collaborateurs dans :

- **Le social et les conditions de travail : assurer la santé physique et morale des collaborateurs et favoriser le bien-être au travail**
- **Le développement et l'enrichissement de leurs compétences**

10 S'engager socialement

PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL

Au sein de Mulliez-Flory, les IRP (CE, DP et CHSCT) sont considérées comme de vrais partenaires du dialogue Social. Ces instances sont autant de lieux d'échanges et de concertation qui contribuent à maintenir un climat social de qualité.

Cela représente :

- 11 réunions par an CE/DP et CHSCT
- 1 campagne de négociation annuelle des salaires et avantages,
- Des espaces et du temps afin de préparer ces dites réunions et ou de réfléchir à de nouveaux projets et conclure des accords d'entreprise.



Témoignage des membres du Comité d'entreprise Mulliez-Flory,

« Le Comité d'entreprise est une instance représentative de l'ensemble des salariés et joue un rôle social et économique primordial dans l'entreprise.

Qu'il s'agisse de thématiques sociales ou environnementales, le CE réfléchit, sensibilise et agit sur différents points :

- La Promotion d'actions visant à améliorer les conditions de travail
- L'organisation d'opération de sensibilisation aux valeurs du développement durable »

ASSURER LA SANTÉ PHYSIQUE ET MORALE DES COLLABORATEURS

Conscients de l'importance de nos ressources humaines dans la réalisation de sa mission, nous faisons de la préservation de la santé et de la sécurité une priorité.

Notre objectif est :

- La prévention de toutes les lésions professionnelles
- L'amélioration de la qualité de vie au travail

Pour atteindre notre objectif, nous menons des actions :

- sur l'aménagement des lieux,
- sur l'organisation du travail,
- sur l'équipement et le matériel pour assurer la préservation de la santé et de la sécurité de nos employés.

Une mascotte accompagne Mulliez-Flory dans sa communication interne en lien avec la santé et la sécurité : Vigil'ange

Des flashs Sécurité sur des thèmes définis avec le CHSCT (Evacuation, Sécurité routière,...) sont édités au semestre et communiqués à l'ensemble des salariés.



Respect des dispositions prévues par les lois et règlements en matière de santé et sécurité

Au-delà de l'obligation de tenir à jour un document unique, le responsable sécurité se réunit tous les mois avec le CHSCT :

- pour analyser le tableau de bord mensuel
- pour réfléchir et travailler sur la réduction des risques et sur l'amélioration des conditions de travail.



Mise en œuvre de mesures visant la prévention des accidents et des maladies professionnelles

- L'identification et l'analyse des risques par poste sont recensées au travers du Document Unique.
- Une information sur les risques liés au Travail sur Ecran et des conseils de Prévention a été donnée à plusieurs reprises par le CHSCT au personnel administratif (dernière sensibilisation réalisée en janvier 2016).



Former et Informer tous ses employés afin qu'ils puissent effectuer leur travail en toute sécurité :

Les nouveaux embauchés sont **formés à la sécurité** : un accueil sécurité est réalisé en expliquant les risques au poste et en mettant à disposition les EPI nécessaires.

Les salariés (11 %) sont formés aux gestes qui sauvent : présence de Sauveteurs Secouristes (SST) dans chaque bâtiment, formation des salariés à la lutte contre l'incendie (Equipiers de 1ere intervention).

NOS OBJECTIFS 2018 :

Mise en place d'une plateforme collaborative au sein du groupe pour promouvoir le dialogue social

Tout le personnel, pour les zones à risque, sur les 3 ans à venir, bénéficiera d'une formation incendie.



Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour le personnel administratif, les plages horaires de présence obligatoire sont : de 9 h 00 à 11 h 45 et de 14 h 00 à 16 h 30. En dehors de ces plages horaires, chaque collaborateur est libre d'organiser son temps de travail en fonction de sa charge de travail.

Dans le cas de compteurs d'heures positifs, les crédits d'heures peuvent être utilisés, avec l'accord du manager, pour faire face à des aléas personnels.

Ambiance de travail : entrepôt du Longeron

Nos ateliers sont équipés afin de permettre à nos collaborateurs de l'entrepôt et de l'atelier de travailler en musique dans la limite des seuils autorisés.



Mieux travailler ensemble

Depuis plusieurs années, mise en place de mesures et d'accords visant ses salariés à plus de participation au sein de l'entreprise :

- Réalisation d'une charte du Manager reprenant les valeurs de l'entreprise :

S'IMPLIQUER, DONNER, DÉFINIR, ENCOURAGER, ÉCOUTER, RESPECTER, ÉCHANGER, ÉVALUER, SAVOIR-VIVRE



Différentes actions ont été mises en place pour favoriser les échanges :

- « Le Vis ma vie » : qui permet de comprendre le métier, les exigences et les contraintes des autres collaborateurs.
- Des moments de convivialité : petits déjeuners interservices, barbecue annuel, portes ouvertes aux familles, participation à des évènements extérieurs...



Création d'une série de mesures et d'accords :



• ACCORD GÉNÉRATION :

Maintien et formation des seniors avec pour exemple en 2015, la certification CQP (Certificats de qualification professionnelle) pour l'ensemble des collaboratrices de notre atelier prototype et coupe qui ont une moyenne d'ancienneté de 25 ans.

Depuis 2013, nous organisons avec la CARSAT (La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail) une réunion d'information de 3 heures, sur le temps de travail, pour informer et accompagner les salariés sur les droits à la retraite et sur le comment on prépare cette période.

Mise en place d'un binôme senior/junior pour la transmission des savoirs par le biais des contrats de professionnalisation.

• LA SEMAINE D'INTÉGRATION

permet d'accompagner tout nouveau salarié dans la maîtrise technique de son emploi et dans la compréhension de son rôle au sein de l'entreprise.

Plusieurs objectifs :

- Développer le sentiment d'appartenance du nouvel embauché à l'entreprise, aux valeurs et à la culture et ainsi permettre au nouvel embauché de trouver sa place et d'avoir une vision globale de notre métier,
- Procurer les informations indispensables au nouvel embauché pour qu'il se sente en bonne condition pour une prise de poste plus rapide,
- Valider l'embauche en situation réelle.

• ACCORD ÉGALITÉ HOMME/ FEMME

80 % de notre personnel étant féminin, Mulliez-Flory agit en tenant compte de cette donnée.

Quelques exemples d'application :

- Les formations sont dispensées pendant les heures de travail,
- Les réunions de travail ne sont pas planifiées après 17 h 00,
- 11 % des personnes sont employés à temps partiel afin de concilier vie professionnelle et privée.

• INDEMNITÉS DE TRANSPORT

Pour fixer et maintenir l'entreprise en milieu rural, Mulliez-Flory prend en charge une partie des frais de transport pour les trajets « domicile / lieu de travail » des salariés.

• PRIME DE RÉSULTAT

En plus des accords obligatoires de participation et d'intéressement, la direction souhaite impliquer ses collaborateurs. A cet effet, une prime est versée pour la contribution aux résultats de l'entreprise.

NOS OBJECTIFS 2018

- Mise en place d'un réseau social d'entreprise afin de fluidifier notre communication interne et faciliter les échanges entre services et entre collaborateurs
- Favoriser le mieux travailler ensemble

11 S'assurer du développement de nos collaborateurs

TALENTS ET COMPÉTENCES

De par les effectifs - 230 au 31 décembre 2016 - la démarche GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) n'est pas une obligation mais une démarche volontaire. Le Groupe Mulliez-Flory a décidé de faire de cet outil une force et un levier afin de contribuer au renforcement des compétences de ses hommes et ainsi prévoir l'avenir.

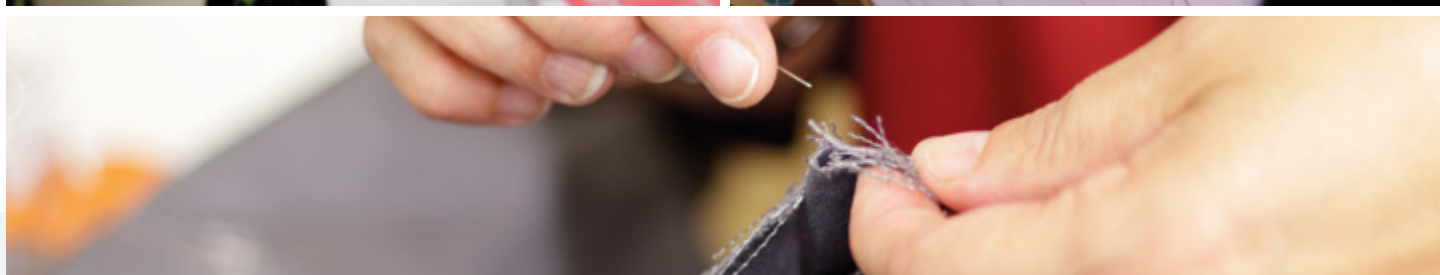
Depuis 2012, ce projet, intitulé Talents et Compétences, est déployé au sein de l'organisation:

Les finalités :

- Garantir le développement de l'Entreprise et assurer sa pérennité,
- Donner la place à l'homme dans l'Entreprise,
- Détecter les potentiels, accompagner les salariés dans le renforcement des compétences.

Intérêts de la GPEC :

- Cartographier les emplois et métiers,
- Suivre des plans de formations pour rechercher l'adéquation entre compétences souhaitées et compétences disponibles,
- Favoriser une politique de mobilité interne en offrant de réelles perspectives d'évolution aux Salariés,
- Développer les compétences, l'employabilité et la flexibilité de l'emploi (CDD, intérim, CDI),
- Anticiper les besoins futurs (effectifs, emplois, compétences, outils).



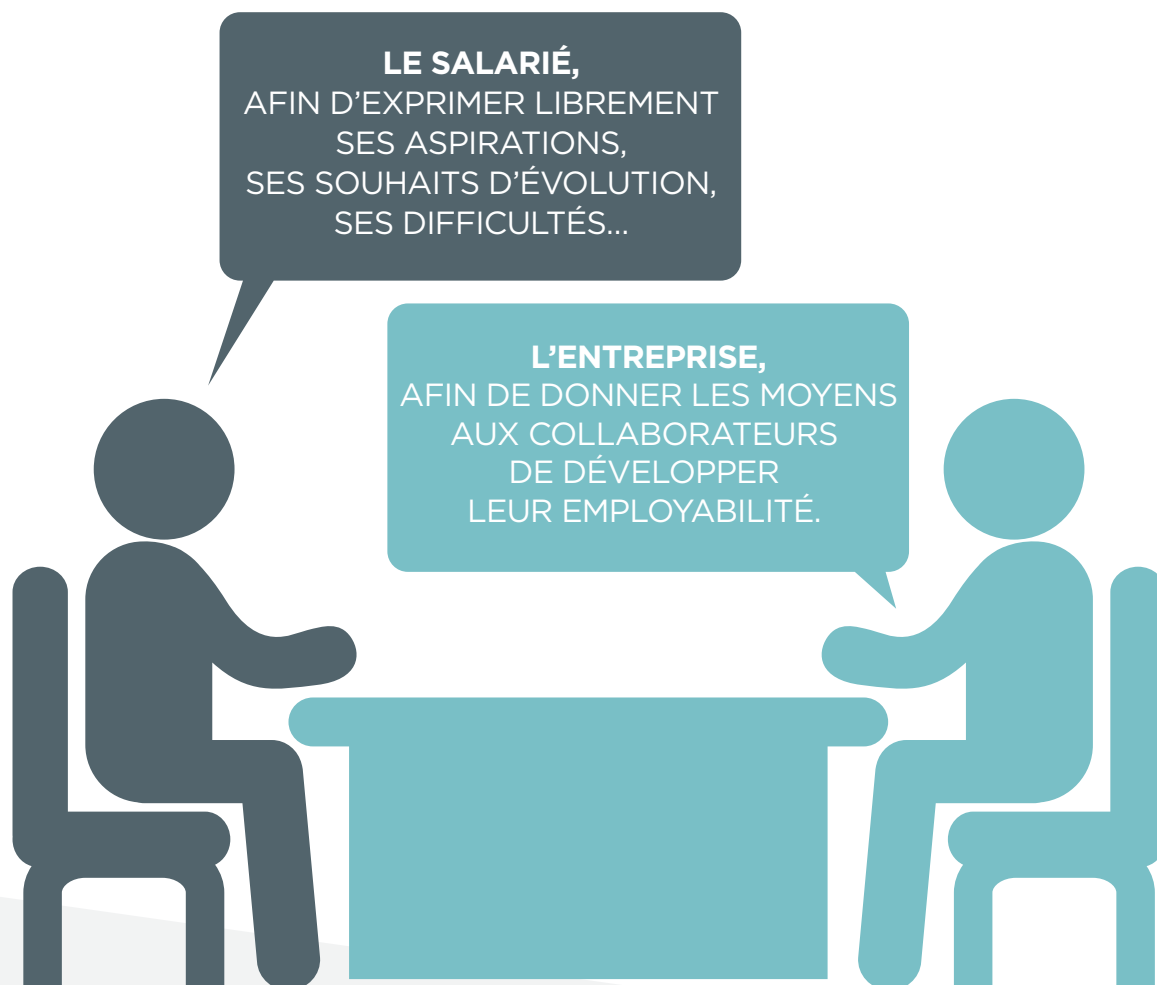
L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Obligation légale, Le Groupe Mulliez-Flory décide de faire de cet outil un moyen permettant de **mettre l'homme au cœur de son système**. En effet, l'entretien professionnel est plus qu'un espace de dialogue entre le responsable hiérarchique et son collaborateur, cet échange doit permettre de mettre en adéquation et de prendre en compte les souhaits de chacun d'une part mais d'autre part de contribuer à atteindre les objectifs de l'entreprise.

A l'issue de ce temps, nous sommes en mesure d'établir et d'identifier :

- Les besoins et plan de formation de l'année
- Les perspectives d'évolution au sein de l'entreprise
- De développer la mobilité interne
- D'encourager les initiatives

C'EST UN MOMENT PRIVILÉGIÉ REPRÉSENTANT DES OPPORTUNITÉS POUR :



Cet entretien est en place auprès de nos collaborateurs depuis début mars 2016 et est déployé à l'ensemble de l'organisation.

FAVORISER LA DIVERSITÉ

L'entreprise considère que la diversité représente un facteur clé de succès.

270 SALARIÉS EN FRANCE	MOYENNE D'ÂGE : 36 ANS	76% DE FEMMES 24% D'HOMMES
4,96% DU PERSONNEL EN INTÉRIM ET CDD	1042 HEURES DE FORMATION	500 SALARIÉS EN TUNISIE

Accès à l'emploi de personnes en situation de handicap et/ou de personnes en réinsertion ;

Mulliez-Flory fait appel, par l'intermédiaire de différents services, à des **Sociétés de réinsertion et des Entreprises adaptées** :

- Concernant l'entretien des locaux et l'entretien des extérieurs (paysage).
- Pour la mise sous pli de documents de communication à destination de nos clients.
- Pour la fabrication d'une gamme de sacs 100% recyclés. Tous uniques, tous issus de chutes de tissu inexploitable, ces sacs sont offerts aux clients du groupe ou sur les salons afin de remplacer les sacs papier.

Le groupe emploie du personnel en situation de handicap et même si la situation géographique et l'accès au site peuvent être difficiles (pas de transports en commun), Mulliez-Flory, en lien avec le Cap Emploi et les associations telles que les AMIPI, travaille sur cette thématique.



NOS OBJECTIFS 2018

- 100% des collaborateurs bénéficieront d'un entretien professionnel d'ici 2 ans
- Sur une période de 6 ans, chaque salarié doit bénéficier soit d'un acte de formation, soit d'une évolution professionnelle, soit d'une augmentation salariale



MULLIEZ-FLORY

Dress for business

Groupe Mulliez-flory

BP 1 - Le Longeron

49710 SEVREMOINE

Tél : 02 41 63 78 10 - Fax : 02 41 46 60 19

www.mulliez-flory.fr