



SEGUIN MOREAU

Communication sur le Progrès

Année 2018-19

Après avoir célébré en 2018 ses 10 ans d'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, Seguin Moreau poursuit ses engagements et continue de promouvoir les 10 principes du Pacte Mondial en son sein, auprès de ses salariés, mais également chez ses clients, fournisseurs et partenaires de toute nature.

Ces grands principes sont autant de thèmes sur lesquels des projets sont mis à l'étude dans notre organisation, puis déployés en plan d'actions. Le présent document développe quatre d'entre eux, initiés ou mis à terme au cours de l'année 2018-19 :

CONDITIONS DE TRAVAIL :

Agir pour l'inclusion et la diversité

ENVIRONNEMENT :

Limiter les rejets et pollutions liés à l'activité

DROITS DE L'HOMME :

Poursuite des actions mises en œuvre les années précédentes

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION :

Déploiement de la formation aux salariés les plus exposés

Par cette nouvelle Communication sur le Progrès, SEGUIN MOREAU renouvelle son engagement en faveur du Pacte Mondial des Nations Unies.

Fait à Cognac le 31 Juillet 2019,

Nicolas MÄHLER-BESSE
Directeur Général



CONDITIONS DE TRAVAIL : Agir pour l'inclusion et la diversité

Convaincue que la diversité est source de richesse, SEGUIN MOREAU s'applique à entretenir la diversité de ses équipes et de l'ensemble de ses parties prenantes en vue de l'enrichir en compétences et en expériences complémentaires.

SEGUIN MOREAU s'engage à ce que l'accès à l'emploi soit offert à la plus large diversité de profil en respectant un principe d'égalité des chances. Elle agit pour l'inclusion et la diversité en s'assurant qu'aucun candidat ou salarié ne soit victime d'une situation de discrimination au travail, à savoir :

- origine géographique, nom de famille, lieu de résidence ;
- appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie ou à une nation ;
- langue parlée (autre que le français) ;
- sexe ou identité de genre ;
- situation de famille, grossesse ou maternité ;
- orientation sexuelle ou mœurs ;
- apparence physique ;
- âge ;
- état de santé, handicap, perte d'autonomie ;
- caractéristiques génétiques ;
- religion, convictions politiques ou activités syndicales ;
- précarité de sa situation économique.

Notre objectif est de nous assurer que l'ensemble de nos collaborateurs puissent trouver leur place au sein de notre organisation afin de leur garantir un véritable épanouissement professionnel.

C'est pour ces raisons que SEGUIN MOREAU travaille historiquement avec plusieurs Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et leur confie différentes opérations.

Le principe de l'ESAT est d'offrir un cadre de travail rémunéré à des personnes qui du fait de leur handicap ont besoin d'un lieu qui prenne en compte leur rythme et leur capacité. Il favorise l'insertion sociale. Les ESAT s'inscrivent dans une véritable dynamique industrielle et commerciale, en répondant à des contrats de sous-traitance. Mais également en mettant au service des entreprises leur adaptabilité, leur capacité d'investissement afin de construire des marchés ensemble.

En 2018, Seguin Moreau a confié à un **ESAT une prestation de découpe de bois** appelée « écourtage » pour la chauffe de ses fûts.



Un contrat a également été passé avec un **ESAT pour l'entretien des espaces verts** sur l'ensemble du site de Merpins.

De plus, Seguin Moreau achète des produits directement fabriqués par **les ESAT** tels que des barres de fonds en pin à poser sur les barrières ou encore des palettes en bois pour le service logistique.

Le montant total sous-traité aux ESAT et aux Entreprises Adaptées s'élève à **125 K€**, en hausse de + **80 %** par rapport à 2017.

L'engagement de SEGUIN MOREAU sur ce sujet est tangible mais va encore plus loin.

En effet, afin de **sensibiliser les managers de SEGUIN MOREAU** à ces enjeux que sont l'inclusion et la diversité, un focus a été fait en Juin 2018 autour du handicap lors d'une réunion annuelle du groupe OENEO, le Comité Manager.

Composé d'une soixantaine de managers dont une dizaine de cadres de Seguin Moreau, ce comité se réunit une fois par an pour travailler sur des sujets variés tels que l'innovation, la digitalisation, le management innovant....

En juin 2018, il s'est réuni autour du **sujet du handicap et de la stratégie des points forts**.

À ces deux thèmes souvent opposés et pourtant complémentaires a été associé le projet de Jean Vanier, fondateur de l'Arche.

La mission de l'Arche est de révéler les dons des personnes handicapées qui contribuent, par leurs talents relationnels, à la construction d'une société plus fraternelle.

L'Arche, ce sont donc des lieux où vivent et travaillent ensemble des personnes adultes en situation de handicap mental et ceux qui les accompagnent, les « assistants » salariés ou volontaires dans le cadre du service civique. Ces lieux s'appellent des Foyers.

Ces Foyers, qui relèvent du secteur médico-social, proposent d'associer tous leurs membres dans des relations interpersonnelles qui dépassent la seule relation d'aide.

À L'Arche, on cherche à « vivre avec » les personnes ayant un handicap, plutôt qu'à « faire pour » elles.

Lors du Comité Manager, les managers du Groupe ont pu vivre un temps commun avec les personnes accueillies dans trois des Foyers de Cognac.

Ils ont pu découvrir, lors de cette expérience innovante, la mission de l'association à travers un témoignage fort du Directeur de l'association en Charente ayant permis à chacun de se



préparer à la journée partagée dans trois foyers charentais. Durant cette journée, nos collaborateurs ont pu travailler, interagir avec les personnes accueillies à l'Arche et partager leur quotidien au cours notamment d'un repas.

Les témoignages reçus de la part des managers et de la part de l'Arche confirment les propos de Jean Vanier, à savoir la découverte d'un pan important de ce qu'est « être humain ».

La conclusion de cette journée confirme la volonté du Groupe et de ses managers de poursuivre une mission qui engage toujours plus sa responsabilité sociale et sociétale.

ENVIRONNEMENT :

limiter les rejets et pollutions liés à l'activité

La politique de développement durable de SEGUIN MOREAU s'appuie sur la mise en place d'actions concrètes dans les domaines économique, social et **environnemental**.

La politique environnementale est axée sur la **maîtrise des énergies et des ressources naturelles utilisées**. Optimisation de l'énergie et de la matière bois, gestion et recyclage des déchets, **maîtrise de l'eau et de nos rejets** sont les 3 axes de travail prioritaires au quotidien.

Après avoir installé en 2017 une chaudière biomasse permettant une baisse importante de la consommation en fioul et par voie de conséquence réduisant **les rejets dans l'air**, SEGUIN MOREAU poursuit sa démarche de développement durable et prouve une nouvelle fois son **implication forte pour le respect de l'environnement**.

Programmé dès 2015 en partenariat avec l'ADEME et le FEDER, SEGUIN MOREAU, consciente des enjeux liés aux rejets liés à l'activité, prévoit la mise en place d'un générateur de 1,5 MégaWatt et d'un électrofiltre affichant **des performances supérieures à la réglementation en termes de rejets de poussières**.

Objectif du projet : **passer sous la barre de 50mg de poussières/m³**, là où la réglementation de l'époque exigeait 150mg/M³ pour un générateur inférieur à 2 MégaWatt.

En 2018, une demi-douzaine d'entreprises locales participe donc au chantier d'installation qui dure 6 mois.



Ainsi, **fin 2018, le site de Merpins est équipé d'un générateur de 1,5 MégaWatt et d'un électrofiltre.**

Implanté dans un local coupe-feu, aménagé pour l'accueillir, ce gros caisson long de 5 mètres est composé de 2 lignes d'ionisation reliées à un dispositif haute tension.

Il assure **la captation des poussières les plus fines contenues dans les fumées rejetées par la chaudière biomasse.** Plus précisément, sous l'effet du tirage, les particules fines sont entraînées dans le système d'évacuation des fumées. Les électrodes sous haute tension créent un champ électrostatique qui va emporter les électrons vers les parois des tubes d'ionisation.

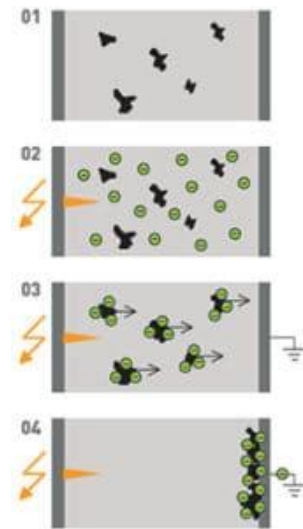
Les particules fines sont ensuite fixées sur les parois du conduit en inox. Elles sont agglomérées sous forme de flocons sur les parois internes et sont grattées à intervalle régulier. Un moteur entraîne une roue dentée et chaque tube de ionisation, équipé chacun d'une roue dentée, active les racleurs. Le mouvement provoque une vibration de l'axe qui supporte les électrodes, ce qui permet de les nettoyer.

Au fond du baquet, une vis sans fin entraîne les poussières à l'extérieur du filtre, dans un « big bag » doublé en aluminium. Le baquet dans lequel tombe les poussières est équipé d'un système de chauffage afin d'éviter la condensation. Il ne fonctionne que lorsque cela est nécessaire.

Les mesures ont d'ores et déjà prouvé l'efficacité du dispositif. Les niveaux de poussières ont été mesurés en deux temps, sans l'électrofiltre en fonctionnement puis avec.

Les concentrations de poussières rejetées dans l'air par les fumées passent de 109.7 mg/m³ à 3.5 mg/m³.

Ces concentrations sont données sur gaz sec à 6% de O₂ soit une baisse de 96%. Ces concentrations correspondent à des débits de poussières respectifs de 130 g/h contre 4 g/h.





Composés			Concentration sur gaz sec à 6 % de O ₂			
Monoxyde de carbone (CO)	mg/m ³	O	90,3	64,3	71,0	75,2
	Kg/h	O	0,104	0,075	0,082	0,087
Oxydes d'azote (NOx en éq NO ₂)	mg/m ³	O	182,4	179,4	181,2	181,0
	Kg/h	O	0,210	0,210	0,208	0,209
Poussières totales	mg/m ³	O	147,0	89,1	93,0	109,7
	Kg/h	O	0,17	0,10	0,11	0,13

Détail des résultats sans électrofiltre

Composés			Concentration sur gaz sec à 6 % de O ₂			
Monoxyde de carbone (CO)	mg/m ³	O	196,9	74,7	88,0	119,9
	Kg/h	O	0,240	0,095	0,113	0,151
Oxydes d'azote (NOx en éq NO ₂)	mg/m ³	O	183,7	177,2	177,2	179,4
	Kg/h	O	0,224	0,225	0,227	0,226
Poussières totales	mg/m ³	O	7,03	1,50	1,88	3,47
	Kg/h	O	0,009	0,002	0,002	0,004

Détail des résultats avec électrofiltre

En décembre 2018, la réglementation a évolué et impose désormais une concentration de 50 mg/m³.

SEGUIN MOREAU démontre par son action un engagement qui va bien au-delà de la réglementation actuelle et de ses évolutions futures.



DROITS DE L'HOMME : Poursuite des actions mises en place

SEGUIN MOREAU a mis en place durant cette décennie des actions relatives à :

- la protection des données personnelles
- le droit à la déconnexion
- l'égalité hommes/femmes
- le bien-être au travail...

Ces différents axes de travail sont toujours au cœur des préoccupations de SEGUIN MOREAU et font l'objet d'une attention au quotidien.

Ils sont devenus au fil du temps des bonnes pratiques utilisées en permanence que les équipes s'attachent à pérenniser dans la durée.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION : Formation des salariés les plus exposés

Dans la continuité de son engagement contre la corruption, SEGUIN MOREAU poursuit la diffusion de son programme de lutte contre la corruption et le trafic d'influence au sein de son organisation.

Problématique :

L'éthique des affaires est un enjeu majeur pour SEGUIN MOREAU en ce qu'il constitue un des éléments fondateurs de la relation de confiance forgée depuis de nombreuses années avec ses parties prenantes, qu'elles soient clients, fournisseurs ou actionnaires. Cette confiance est l'élément clef qui favorise notre croissance et notre réussite à travers le Monde. C'est pourquoi SEGUIN MOREAU considère que la lutte contre la corruption dans la conduite de ses métiers doit être au cœur de ses préoccupations au-delà des aspects légaux ou réglementaires.



Plan d'action :

Dans le cadre des huit piliers de la loi Sapin II, et comme elle s'y était engagée, SEGUIN MOREAU a déployé au cours du troisième trimestre 2018 un plan de formation des collaborateurs. Cette formation, sous format e-learning, a été adressée à 181 collaborateurs identifiés comme les plus exposés au risque de corruption.

Au cours de l'année 2019, SEGUIN MOREAU s'attachera à ce que les collaborateurs n'ayant pas suivi la formation en 2018, suivent véritablement cette formation, et à ce que les collaborateurs des entités nouvellement acquises en 2019 soient formés de manière équivalente.

L'objectif de cette formation pour les collaborateurs est d'abord de favoriser une large diffusion des engagements de SEGUIN MOREAU en matière de lutte contre la corruption, leur appropriation par les collaborateurs et la constitution d'un socle de connaissances commun aux personnels exposés.

Mesure du résultat :

153 collaborateurs ont suivi et validé la formation de lutte contre la corruption, soit une atteinte de près de 85 % de notre objectif.