



Communication sur
les Progrès
COP 2019

LEADER IN MINING AND UNDERGROUND SOLUTIONS





Déclaration de soutien continu

Nous sommes heureux de confirmer que Aramine réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'Homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre et qui reflètent notre engagement au Global Compact, à ses principes. Nous nous engageons à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Merci de votre confiance

Geneviève, Marc & Christophe Melkonian

Présidents



RECONNAISSANCE DE L'INDIVIDU

Les valeurs fondatrices du Groupe, portées depuis plus de 40 ans, ont été signées par l'ensemble des salariés France du Groupe. Nos valeurs : Ambition, Respect, Audace, Mobilisation, Intégrité, Innovation, Engagement, Transparence, Exemplarité, Authenticité, Motivation, Solidarité. Le Groupe se définit en outre comme un modèle d'intégration multiculturel avec plus de 40 nationalités différentes dans nos équipes et avec un souci permanent de valorisation de l'Humain.



Nos initiatives RH se multiplient afin de faciliter le lien entre l'entreprise et le salarié. La création d'un Comité Social et Economique (CSE) dès 2018 offre à chaque collaborateur un cadre formel pour sa communication vers la Direction Générale, son bien-être au travail et l'accompagnement de ses activités extra-professionnelles.

416

Jours sans accident au
18/10/2019*

**série en cours*



INTEGRITE PHYSIQUE

Risques corporels

Le Groupe s'engage dans une démarche d'optimisation des conditions de travail en partenariat avec la CARSAT SUD EST (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail). L'accompagnement de 2018 visait à éliminer les risques de Troubles Musculosquelettiques (TMS) en réaménageant les postes de travail et en investissant dans du matériel adapté à nos salariés et à notre activité. Des initiatives avec un ergonome et des acteurs de la sécurité interne à notre société doivent éliminer les risques résiduels de TMS, mais également le risque plus global lié à notre activité. Ce même organisme nous accompagne en 2019 pour aller plus loin, notamment en travaillant le risque de chute de hauteur, la gestion du risque chimique,

Risques d'intoxication

Enfin, nous entamons une transition dans l'achat de nos produits pouvant contenir des agents nocifs pour la santé de nos salariés (par exemple le remplacement des peintures solvantées au profit d'autres solutions plus respectueuses de la santé de nos salariés).

L'intégralité de nos fournitures et matériels est ainsi analysée et des solutions adaptées sont recherchées pour chaque cas d'utilisation pouvant faire l'objet d'une exposition quelconque à des risques humains.



126

Collaborateurs à
travers le monde

37

Recrutements en 2018

90

Fiches de postes
remises à niveau
en 2018

POLITIQUE SOCIALE

Recrutement

En matière de travail, notre déontologie et notre morale nous poussent à veiller toujours plus au respect de l'individu dans la valeur Travail.

Nous garantissons à ce titre un respect strict de la loi sur l'égalité pour le recrutement de nos équipes. De fait, nous excluons de nos critères de recrutement : l'âge, le sexe, la nationalité, l'origine, ni les convictions religieuses, la situation de famille, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes.

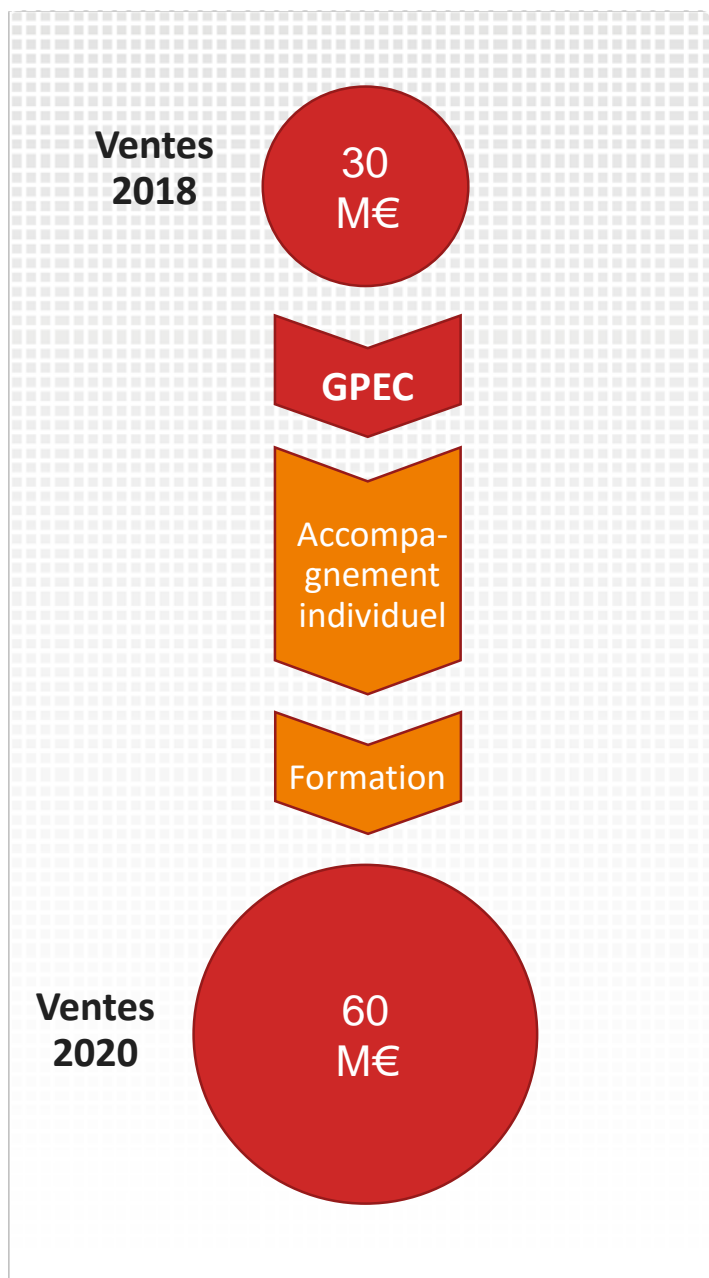
Politique salariale

La politique salariale reflète également de manière objective le niveau d'implication, la motivation, l'assiduité et la performance de chacun de nos collaborateurs.

Une grille interne a été mise en place en 2018 afin de garantir l'égalité de tous au travail vis-à-vis des prérogatives d'engagement, de responsabilité, de compétences et d'investissement. Cette grille apporte une visibilité importante à chaque salarié afin qu'il puisse appréhender et construire son évolution de carrière au sein d'ARAMINE.

Chaque poste bénéficie d'une fiche de poste unique précisant les attentes de l'entreprise vis à vis du poste concerné, les compétences professionnelles requises et le savoir-être à faire valoir pour chaque poste spécifiquement.





POLITIQUE SOCIALE

GPEC

Pour accompagner son projet de croissance « Cap 2020 » : doubler le chiffre d'affaires d'ici 2020, le Groupe a initié dès 2018 la mise en place de sa politique de Gestion Prévisionnel des emplois et des Compétences (GPEC).

Les objectifs sont multiples et complémentaires :

- Identifier les effectifs et les compétences disponibles, les adapter aux besoins actuels et futurs de l'entreprise, au moyen de la nouvelle grille salariale et d'un mapping des compétences présentes au sein de la société
- Répondre aux évolutions technologiques et économiques du secteur de la mine souterraine
- Développer l'employabilité des collaborateurs, accompagner leurs parcours professionnels au moyen d'entretiens professionnels annuels et d'un suivi régulier et formalisé des activités exercées au sein de l'entreprise
- Réduire les risques et coûts liés au déséquilibre entre ressources disponibles et ressources nécessaires grâce à la mise en place de pépinières au sein de tous les différents services stratégiques de l'entreprise
- Accompagner des populations spécifiques (seniors, juniors, salariés en situation de handicap...) avec une montée en compétence managériale des responsables de services et un accompagnement externe de cabinets spécialisés






ARAFamily Day Team Building mai 2018 ARAMINE TEAMS
Une expérience unique, un lieu magique, une équipe à l'unisson... 

POLITIQUE SOCIALE

VIE D'ENTREPRISE

En complément des dispositions prises pour garantir les Droits de l'Homme pour chacun de nos salariés, le Groupe a également mis en place des manifestations visant à rassembler le plus grand nombre autour des valeurs humaines de l'entreprise, dans un esprit de collaboration et de partage avec les familles. Le Groupe est conscient de son rôle dans la vie de chaque collaborateur et se fait fort de garantir un équilibre de vie pour chacun.

Au cours de l'année Aramine met donc en place des moments forts, reflets de ce souci permanent de bien-être de nos salariés :

-  Les journées Portes Ouvertes (Ouverture des sites de production et de travail à toutes les familles de salariés),
-  Teambuilding (Moments de cohésion et de partage pour nos employés),
-  Les repas de fin d'année (conviant les conjoints et enfants de l'ensemble des salariés du Groupe dans un lieu de Prestige avec mise à l'honneur de chaque salarié indifféremment), Ces événements de fin d'année sont aussi l'occasion d'offrir un Arbre de Noël pour l'ensemble des enfants des salariés du Groupe.

La création d'un Comité Social et Economique (CSE) dès 2018 offre à chaque collaborateur un cadre formel pour sa communication vers la Direction Générale, son bien-être au travail et l'accompagnement des ses activités extra-professionnelles (Course Marseille-Cassis, achat de tables de Ping-Pong...). La création du CSE et l'élection des membres a permis de renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise, même si le côté familial de la société est un fondement de notre fonctionnement.





UN CONTRAT ETHIQUE

Le Groupe ARAMINE a mis en place en 2018 un contrat éthique avec ses partenaires commerciaux et filiales, afin de rationaliser son mode de fonctionnement et ainsi éviter toute corruption commerciale.

En interne, le Groupe a régi son fonctionnement avec un ensemble clair de procédures prévoyant les bonnes pratiques à mettre en œuvre dans la relation avec les parties prenantes. Les procédures commerciales, procédures d'achats, procédures d'approvisionnement et procédures Logistique sont ainsi régulièrement revues et le fonctionnement des services concernés est régulièrement audité.

Les organes de contrôle interne veillent au bon fonctionnement des services. Un système d'alerte interne est ainsi à l'œuvre afin de contrer toute menace décelée. Les services d'audit interne et le pôle Client/Fournisseur (Comptabilité) sont ainsi en première ligne. Ils veillent à la bonne information/compréhension des situations économiques et financières des parties prenantes (clients et fournisseurs) et se portent garant du risque clients/fournisseurs à l'aune des règles de l'entreprise.

En 2019, nous allons plus loin en mettant en place un code de conduite, qui formalise les règles internes et normes auxquelles nous nous conformons afin d'appliquer et faire respecter nos valeurs au quotidien. Ce code de conduite est transmis à nos partenaires (fournisseurs et clients), remettant en avant notre engagement à leurs côtés.



UNE VIGILANCE CONSTANTE EN INTERNE

En parallèle, une formation interne des collaborateurs exposés au risque de corruption (Management, Service commercial, Service Achats) est en cours afin de s'assurer des bonnes pratiques vis-à-vis du risque de dérives.

Aussi, notre service RH entretient une proximité étroite avec l'ensemble des services exposés afin que chaque collaborateur puisse s'exprimer librement et identifier les éventuelles dérives auxquelles il pourrait être confronté. Cet accompagnement permanent vise à limiter toutes pressions morales ou physiques dont le salarié exposé pourrait faire l'objet. Notre certification ISO 9001 nous a permis d'avancer largement sur ce sujet en couplant les éléments issus des plans de formation personnalisés qui complètent la politique RH de notre Groupe et les connaissances acquises en dehors de la société par nos collaborateurs, nous pouvons ainsi proposer des évolutions et des horizons en adéquation entre besoin d'entreprise et développement personnel.

Enfin, le Groupe prévoit au travers de son règlement intérieur, un code de conduite vis-à-vis des parties prenantes. Le Groupe engage chaque salarié pour la défense de ces principes. Cet engagement se manifeste par la signature obligatoire du règlement intérieur de l'entreprise dès l'embauche du collaborateur.

Le groupe Aramine est un Groupe familial, indépendant, fier de ses valeurs. Il fait de la lutte contre la corruption un des piliers de son développement.



www.aramine.com



PAAP – 158 Rue Henri Bessemer - BP 60205
13796 Aix-en-Provence Cedex 3 – FRANCE
Phone : +33 (0)4 42 53 53 00
info@aramine.com

Aramine joins the Global Compact
of the United Nations and is committed
to develop its Social Responsibility

