



ENTREPRISE CERTIFIÉE
RSE 26001



MULLIEZ-FLORY

Dress for business

Mulliez-Flory,
expert en vêtements responsables et éthiques

.....

Rapport RSE 2018-2020



« Nos clients, attendent de plus en plus que nous nous engagions en terme de RSE jusqu'au cœur de notre business, que nous inscrivions au plus profond de notre identité cette volonté d'impulser un changement positif, une véritable Révolution Sociétale.

Le Groupe Mulliez-Flory s'est engagé dans une certification RSE 26001 depuis 2017 afin que sa démarche s'inscrive radicalement dans le cœur de métier de l'entreprise.

Par le développement de partenariats gagnant – gagnant avec ses parties prenantes, le groupe Mulliez-Flory souhaite faire évoluer toute la chaîne de valeur vers une production plus éthique et responsable. »

Jacques GINDRE
Président Directeur Général
Groupe Mulliez-Flory

Sommaire

Gouvernance

- 1. Pilotage de la performance..... 6/7.
- 2. Amélioration continue..... 8/11.

L'environnement et l'économie circulaire

- 3. Réduire nos consommations énergétiques..... 12/13.
- 4. Tri des déchets et valorisation des emballages..... 12/13.
- 5. Mieux créer nos vêtements professionnels et mieux gérer leur fin de vie..... 14/17.

Achats responsables et éthique des affaires

- 6. Acheter éco-responsable..... 18/19.
- 7. Produire de façon éthique..... 19/21.

Partenariats

- 8. Maintenir notre savoir-faire en France et favoriser le développement local..... 22/23.
- 9. Accompagner les générations futures..... 24/25.
- 10. Participation à des actions responsables..... 24/25.

L'humain

- 11. S'engager socialement : promouvoir le dialogue social..... 26/27.
- 12. Favoriser le bien-être au travail..... 28/29.
- 13. S'assurer du développement de nos collaborateurs..... 30/31.

- Indicateurs de performance..... 32/33.

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 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.

Certifiés RSE26001 par l'organisme indépendant Ecocert Environnement en 2017, renouvelé en 2018, nous faisons évoluer chaque année notre plan d'actions afin de réduire nos impacts les plus significatifs en terme de RSE. Le périmètre de la certification intègre les deux sites du Groupe : le siège basé au Longeron et l'entrepôt logistique de la Verrie.

Toutes les actions menées ces dernières années sont décrites dans ce rapport que nous vous invitons à découvrir pour qu'ensemble nous continuions à avancer dans cette démarche responsable.



Mulliez-Flory en quelques chiffres



CA : 62 millions d'€
en 2018



11,5 millions de pièces
livrées par an



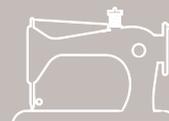
Plus de 600 planches
de styles créées



2900 prototypes
créés par an



105 000 commandes par an



4000 personnes
en production maîtrisée
830 employés,
dont 230 en France

Plus de 2 millions
de salariés habillés
en France et dans le monde



Plan d'actions des impacts significatifs en RSE :

les engagements Mulliez-Flory

Au travers de ce rapport RSE annuel, nous nous engageons à communiquer 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 coeur 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

L'environnement et l'économie circulaire

Achats responsables et éthique des affaires

Partenariats

L'humain

Gouvernance

1 - Pilotage de la performance

- Engagement au Global Compact
- Certification RSE 26001
- ECOVADIS graphique
- Dialogues avec les parties prenantes

2 - L'amélioration continue

- ISO 9001 version 2015
- Lean management

L'environnement et l'économie circulaire

3 - Réduire nos consommations énergétiques

- Gestes éco-responsables au bureau
- Utilisation du papier
- Electricité
- Plateforme logistique HQE

4 - Tri des déchets et valorisation des emballages

- Amélioration du tri des déchets

5 - Mieux créer nos vêtements professionnels et mieux gérer leur fin de vie

- Eco-conception : prendre en compte l'ensemble des éléments et actions nécessaires à la vie du produit par une vision globale de son cycle de vie
- Valorisation des vêtements professionnels et du linge en fin de vie destinés à être jetés.
- Economie circulaire : créer des vêtements à partir de vêtements fin de vie
- Réduction des déchets par la sensibilisation

Achats responsables et éthique des affaires

6 - Acheter éco-responsable

7- Produire de façon éthique

- Evaluation et cartographie des fournisseurs
- Qualité des relations qu'entretient Mulliez-Flory avec ses fournisseurs contribue à sa réussite
- Plateforme d'échange owncloud
- Ateliers Mulliez-Flory
- Innocuité de nos produits
- Ethique des affaires
- Matières éthiques

Partenariats

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

9 - Accompagner les générations futures

- Accompagnement des jeunes lycéens du Lycée Champ Blanc du Longeron
- Projet octalia
- Contrats professionnels et alternance

10 - Participation à des actions responsables

- FDCAP : Fonds de dotation au sein des aéroports de Paris
- WIP : le vêtement connecté
- Partenariat avec la Communauté de communes de Mortagne sur Sevres

L'humain

11 - S'engager socialement : promouvoir le dialogue social

- Dialogue social CSE
- Santé physique et morale des collaborateurs

12 - Favoriser le bien-être au travail

- Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- Bien-être au travail
- Ateliers de co-développement
- Intranet collaboratif

13 - S'assurer du développement de nos collaborateurs

- Talents et compétences
- L'entretien professionnel
- Diversité

Le dialogue avec nos parties prenantes et le pilotage de la performance

Engagement au Global Compact

Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2008, Mulliez-Flory s'est engagée à respecter des valeurs fondamentales en matière de :

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



Pour 2019, le Groupe Mulliez-Flory renouvelle son engagement auprès du Pacte Mondial.

Certification RSE 26001

Nos clients partenaires sont en recherche de transparence et d'éthique. Pour continuer à avancer sur les engagements pris, nous nous sommes engagés en 2017 à mettre en oeuvre une démarche globale de Responsabilité sociale (RSE) sur la base du 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 est officiellement certifié RSE 26001 chaque année 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 sociale. 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 maîtrise opérationnelle des organismes sur lesquels l'organisme candidat a une influence et non la seule maîtrise opérationnelle de l'organisme candidat.
- Il a pour vocation d'inciter les entreprises à éviter la crise sociale (à l'instar de la prévention de la pollution dans le domaine environnemental)

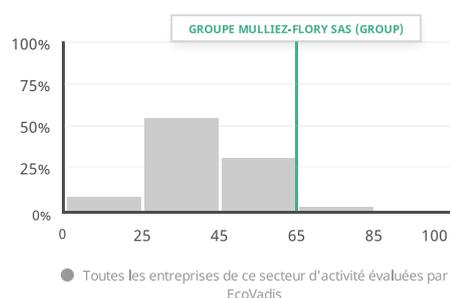
ECOVADIS : Plateforme de notation développement durable

EcoVadis est une plateforme de notation de la performance sociale et environnementale des chaînes d'approvisionnement mondiales au travers de laquelle le Groupe Mulliez-Flory est évalué depuis plusieurs années.

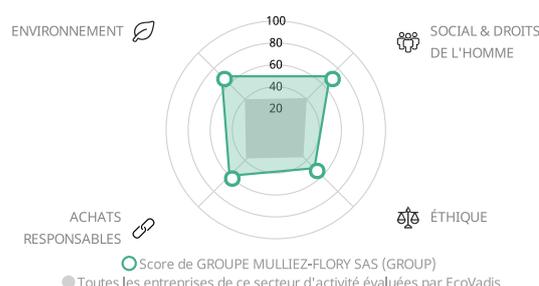


Les résultats de cette évaluation sur 2018 :

Répartition des scores globaux



Comparaison des scores de thème



Score global

GROUPE MULLIEZ-FLORY SAS (GROUP) fait partie du top 4% des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur d'activité Fabrication d'articles d'habillement .

Dialogue avec les parties prenantes : pilier de la démarche

Le dialogue avec les parties prenantes est l'un des piliers de la démarche de responsabilité sociétale de Mulliez-Flory.

Les résultats des concertations menées par le Groupe Mulliez-Flory avec ses parties prenantes conditionne **la légitimité et l'efficacité des stratégies menées**

Exemples de dialogue :

Au sein de l'association Max Havelaar, le Groupe Mulliez-Flory est le référent au sein de la filière Coton et participe aux réunions de Comité des détenteurs de Licence. Il assure ainsi un rôle de relais entre l'association et les adhérents.

- Adhésion à l'OREE* : Participation aux club métiers sur la valorisation des textiles et des mousses arrivant en fin de vie.

** Orée : association multi-acteurs créée en 1992, rassemble entreprises, collectivités territoriales, associations professionnelles et environnementales, organismes académiques et institutionnels pour développer une réflexion commune sur les meilleures pratiques environnementales et mettre en œuvre des outils pratiques pour une gestion intégrée de l'environnement à l'échelle des territoires.*



Objectifs 2020

- Maintenir notre certification RSE 26001.
- Continuer à faire progresser notre résultat Ecovadis
- Renouveler notre engagement au Global Compact pour les 3 années à venir
- Poursuivre le dialogue avec les parties prenantes

► Certification ISO 9001 :

Depuis plusieurs années, le groupe Mulliez-Flory s'est engagé dans une démarche d'amélioration continue. En obtenant la certification ISO 9001 version 2015 (processus d'amélioration du système de management de la qualité) le groupe y intègre l'approche processus par les risques.

Atteindre les objectifs fixés, en mettant en place des outils pertinents, permet l'évolution de notre entreprise.

► Déploiement du Lean Management :

En Octobre 2018, Mulliez-Flory a fait entrer dans son dressing le « Lean Management ».

Venu tout droit du Japon, le Lean est une approche qui permet d'éliminer toute opération ne générant aucune valeur ajoutée et impactante au quotidien (les gaspillages). Le but est que chaque collaborateur puisse être autonome et acteur dans cette démarche.

Des outils de management visuels sont à la disposition des salariés afin qu'ils puissent se responsabiliser sur la détection et l'amélioration. Tout gaspillage récurrent sera notifié sur un tableau, afin d'être traité et corrigé. Chaque service travaille en collaboration sur ces problématiques afin d'y apporter une solution concrète et durable.



Chaque collaborateur a suivi une formation, et chaque collaborateur est en capacité de participer à la performance de l'entreprise et monter en compétence.

Le Lean est une méthode transmissible. En effet, il est possible d'y faire adhérer et de motiver son réseau de partenaires et de fournisseurs en les encourageant et en les aidant à progresser.

Les outils mis en place au sein de l'entreprise Mulliez-Flory sont :

- les tableaux dits 'KAIZEN'

« KAI » : Changer

« ZEN » : bien/mieux

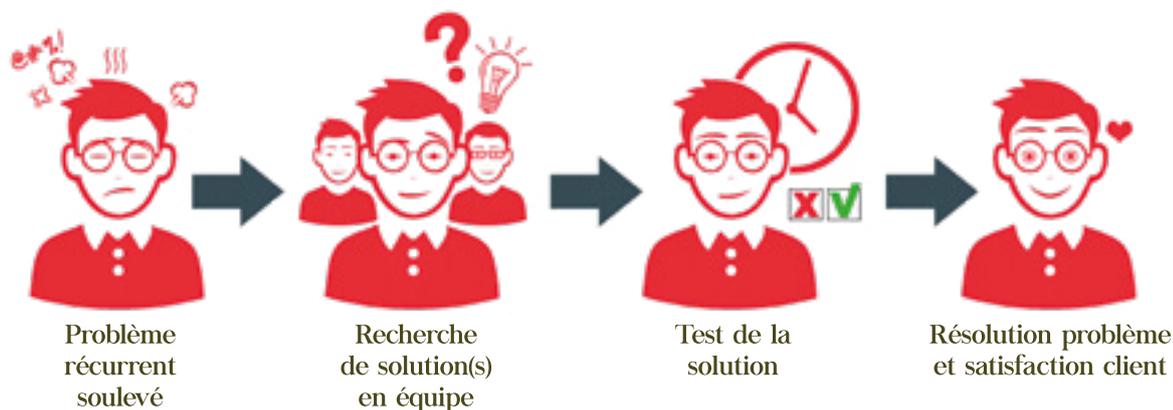
« KAIZEN » : changer pour le mieux

- les chantiers 'HOSHIN'

« HO » : direction

« SHIN » : boussole

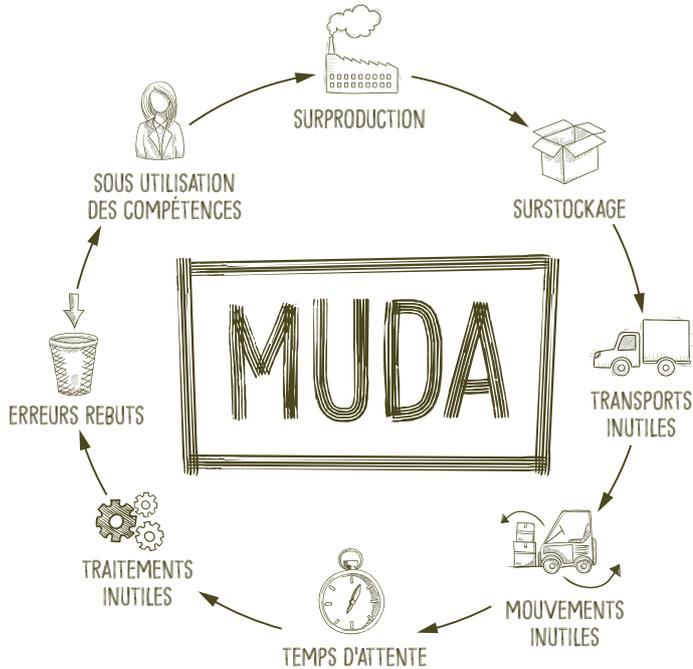
« HOSHIN » : ce qui montre la bonne direction





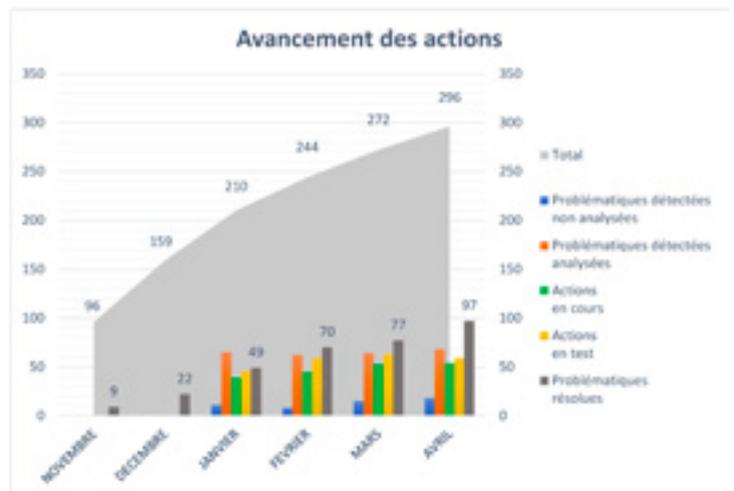
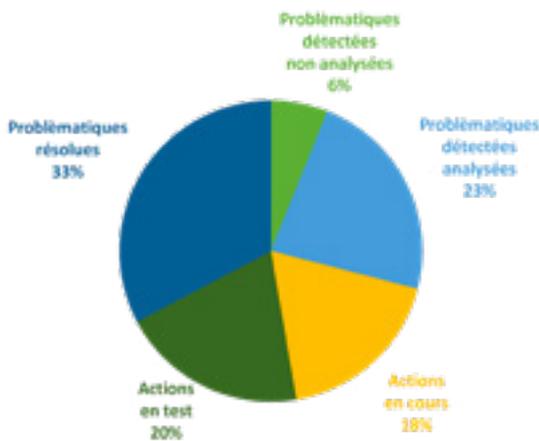
► Objectif : Traquer les gaspillages (MUDA) du quotidien

► Avantages de la démarche :



MOTIVATION
RÉSULTAT
CHALLENGES
IMPLICATION
APPARTENANCE
AMÉLIORATION
COHÉSION

► Résultats au bout des 6 premiers mois :



Interview :

« La mise en place du Lean Management n'est pas un nouveau projet en soi, il est la continuité de plusieurs années travaillées sur l'amélioration continue. J'ai pris la décision d'impliquer encore plus chaque collaborateur dans l'amélioration continue de Mulliez-Flory pour permettre à tous de participer à cette démarche. »

Jacques GINDRE
Président Directeur Général
Groupe Mulliez-Flory

→ Déploiement du Lean Management :

Interviewees

de collaborateurs Mulliez-Flory



Bastien
Coordinateur
Supply Chain
depuis 4 ans



Faustine
ADV
Département Santé
depuis 7 mois



Véronique
ADV
Département Image
depuis 7 ans



Isabelle
Acheteur
Développeur Produit
depuis 21 ans



Sandrine
ADV
Département Santé
depuis 3 ans

• Connaissez-vous le Lean Management avant sa mise en place au sein de Mulliez-Flory ?

Bastien : *oui, nous avons étudié le LEAN à l'école et il avait été mis en place dans l'ancienne entreprise où j'étais en alternance.*

Faustine : *non pas beaucoup, nous avons un peu abordé le sujet à l'école.*

Véronique : *non.*

• Connaissez-vous la méthode KAIZEN avant qu'elle ne vous soit présentée lors de la formation ?

Isabelle : *non*

Bastien : *oui, le KAIZEN mais également les termes et méthodes GEMBA, 5S, KANBAN*

Sandrine : *non, pas du tout*

• Que pouvez-vous me dire sur la formation qui a été dispensée en interne fin 2018 ?

Faustine : *Intéressante, claire mais un peu vague sur les chantiers dits « Hoshin »*

Isabelle : *J'ai pu participer à la formation dispensée par le formateur, ce fut très intéressant et très motivant, ça donnait envie. Ses histoires étaient très parlantes et concrètes, il n'a pas évoqué que des méthodes ou des outils. La formation en interne a été très bien retranscrite, l'essentiel a été transmis, mais un peu trop courte. L'idéal aurait été que chaque salarié puisse suivre une formation sur une journée complète.*

Bastien : *Je rejoins Isabelle, j'ai également suivi la journée de formation avec le formateur, ainsi que la formation*

dispensée en interne par Céline et Jessica. La formation interne a été très bien retranscrite mais trop courte, cela manquait un peu d'exemples concrets, propres à Mulliez-Flory.

Véronique : *La formation interne était très intéressante, concrète et parlante, cela grâce à la simulation « Action terrain ».*

• Quelles attentes aviez-vous lors de la présentation de ce projet ?

Bastien : *J'avais déjà une idée de ce qui pouvait se faire concernant le Lean Management au sein de Mulliez-Flory, mais étant un sujet large et pouvant utiliser un grand nombre d'outils, je ne savais pas lequel des outils allait être mis en place.*

Faustine : *Je ne connaissais pas le sujet, c'était intrigant, j'ai eu quelques interrogations. Ça avait l'air intéressant.*

Sandrine : *Je n'avais pas d'attente et je ne me suis pas renseignée avant.*

• Quelles craintes aviez-vous ?

Bastien : *Qu'il n'y ait pas de régularité sur les réunions, et qu'une seule partie des collaborateurs s'implique.*

Faustine : *Comment cela allait fonctionner concrètement, que devons-nous noter sur le tableau, et comment devons-nous le noter.*

Sandrine : *Sur le rôle de leader-animateur, ce n'est pas évident pour tout le monde d'animer une mini réunion. Mais cela se passe très bien.*



• **Après quelques mois d'utilisation de cette méthode, que pouvez-vous m'en dire ?**

Bastien : *Même s'il n'y a pas forcément de résolution de problème, cela oblige malgré tout à devoir apporter une réponse.*

Faustine : *Cet outil permet au service de se retrouver ensemble, de discuter et échanger sur une problématique commune. Cela permet de s'échanger des informations entre collègues, sur les méthodes de travail ou autres.*

Sandrine : *Cela fonctionne plutôt bien, les référents Helpchain se déplacent, observent, ils sont à l'écoute, ils échangent avec les collaborateurs. Il y a une ouverture avec les salariés, de la cohésion.*

Isabelle : *Cela permet de résoudre des problèmes rapidement, facilement. Les problématiques habituellement mises de côté par manque de temps sont généralement réglées. Les personnes réservées et qui n'osent pas forcément s'exprimer ont maintenant un temps de parole, cela leur permet d'échanger avec les autres collaborateurs et de partager leurs idées.*

Véronique : *C'est une méthode bénéfique ! Elle est très intéressante ! Mais attention de ne pas prendre personnellement les remarques qui peuvent être notifiées. C'est pour améliorer l'organisation, il ne faut pas se dire que c'est pour régler ses comptes...*

• **Nous savons que la mise en place d'un tel projet n'est pas « anodine » et que le réel impact sur la performance de l'entreprise sera concret et mesurable dans les années qui arrivent. Mais à ce jour, quel bilan pouvez-vous en faire ?**

Bastien : *Je pensais que la méthode KAIZEN était applicable uniquement en production, mais cela fonctionne aussi dans les services administratifs.*

Faustine : *Un benchmarking serait intéressant, pour voir comment font les autres entreprises. Ce qui n'est pas facile c'est de faire adhérer tout le monde...*

Sandrine : *Nous n'avons pas assez de recul, cela fait seulement quelques mois que le Lean est en place. Concernant notre service nous n'avons pas beaucoup de problématiques clôturées. Effectivement un benchmarking serait intéressant, mais dans le même corps de métier que le nôtre.*

Véronique : *C'est vraiment une méthode très intéressante, cela permet de se rendre compte que certaines problématiques sont finalement facilement solutionnées. Le Lean n'a pas convaincu tout le monde... Pourtant ça serait bien que tout le monde s'implique et que tout le monde avance ensemble. Lors de la formation, la méthode des cinq pourquoi nous a été présentée, et je me rends compte que nous ne l'utilisons pas assez.*

• **Quelles améliorations pourriez-vous proposer ?**

Bastien : *Il n'y pas forcément d'amélioration à faire sur l'outil mais des rappels sur l'implication de chacun, le plus dur dans une nouvelle démarche c'est l'humain.*

Sandrine : *Encore une fois nous n'avons pas assez de recul pour faire des propositions d'amélioration. Un rappel doit être fait régulièrement pour que la méthode soit bien appliquée.*

Tous s'accordent à dire qu'il est plus facile de passer par cet outil pour les problématiques : c'est acté, c'est plus simple

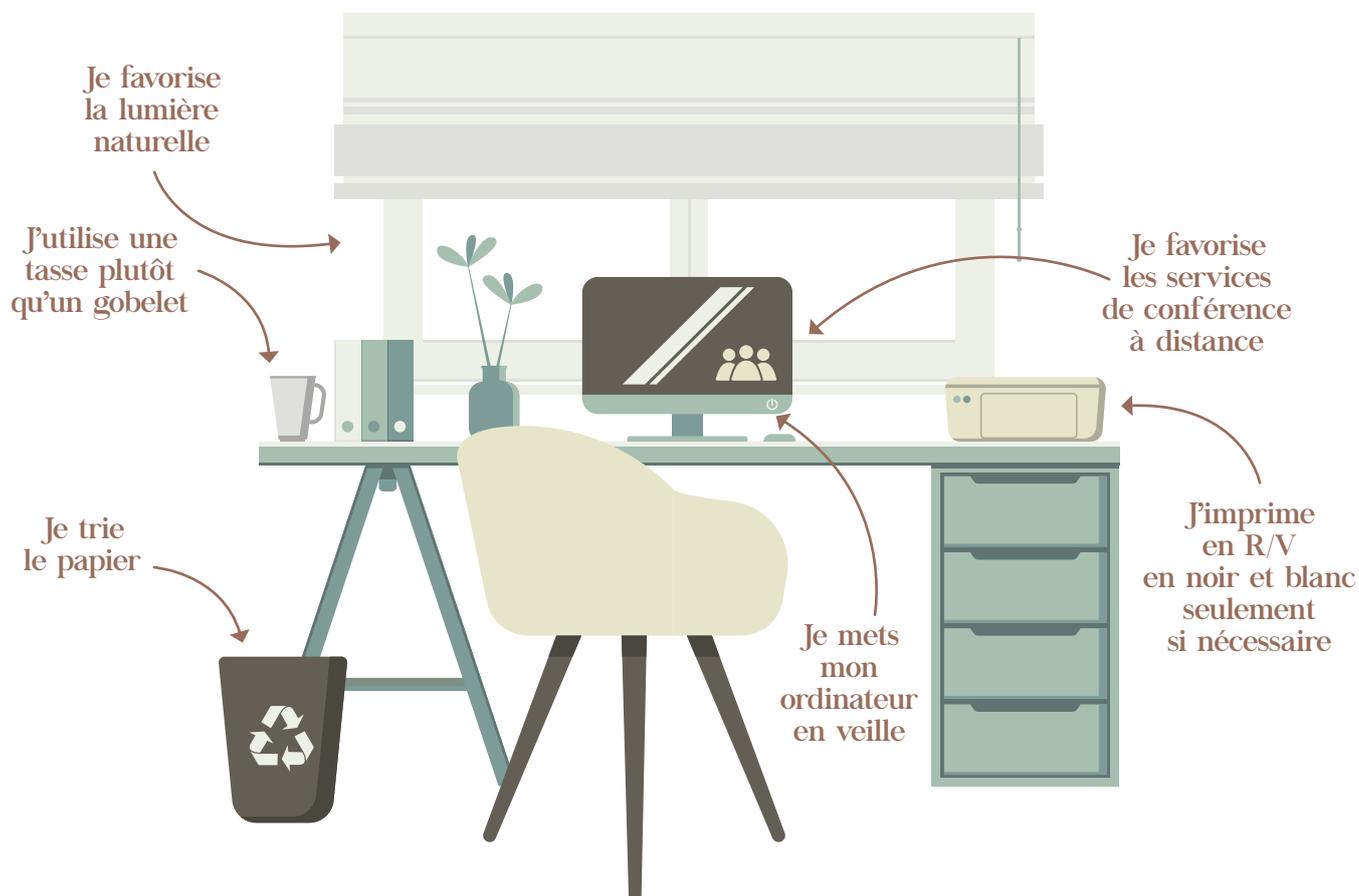
Objectifs 2020

- Maintenir notre certification ISO 9001 version 2015 en travaillant sur l'approche risques et opportunités
- Faire progresser la démarche LEAN mise en place à partir d'octobre 2018 : 60 % de gaspillages résolus, 2 chantiers Hoshin menés sur une année

L'environnement et l'économie circulaire

► Nos gestes éco-responsables au bureau :

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



► Réduction des gobelets plastiques :

Afin d'atteindre l'objectif zéro gobelet, chaque collaborateur s'est vu équipé d'un mug à l'effigie du groupe. Un service de mugs est également disponible à l'accueil pour les visiteurs. Ainsi chacun peut refuser la distribution d'un gobelet plastique à la machine à café.

► Utilisation du 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.

Afin de limiter l'impression de documents, et depuis 2018, quelques services ont été équipés de double écran.

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.

2018 :
-11% d'impressions
sur papier,
91% d'impression
en noir et blanc

3. Réduire nos consommations énergétiques 4. Tri des déchets et valorisation des emballages



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. Pour diminuer ses consommations énergétiques, Mulliez-Flory a entamé plusieurs actions au niveau des bâtiments du Longeron :

- Changement des ouvertures pour garantir une meilleure isolation
- Changement des néons par des ampoules LED au niveau du bâtiment entrepôt pour réduire la consommation d'électricité

2018 :
77% d'électricité
verte produite
par l'énergie de
la turbine

La plateforme logistique HQE

La certification NF HQE™ de la 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.

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

Amélioration du tri des déchets

Mulliez Flory trie, recycle et valorise ses déchets de plastique, de carton et de papier. Depuis 2015, le volume total de déchets DIB (Déchet Industriel Banal) 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 en cartons complets.



2018 :
le tonnage des
dib représente
seulement 15% des
déchets

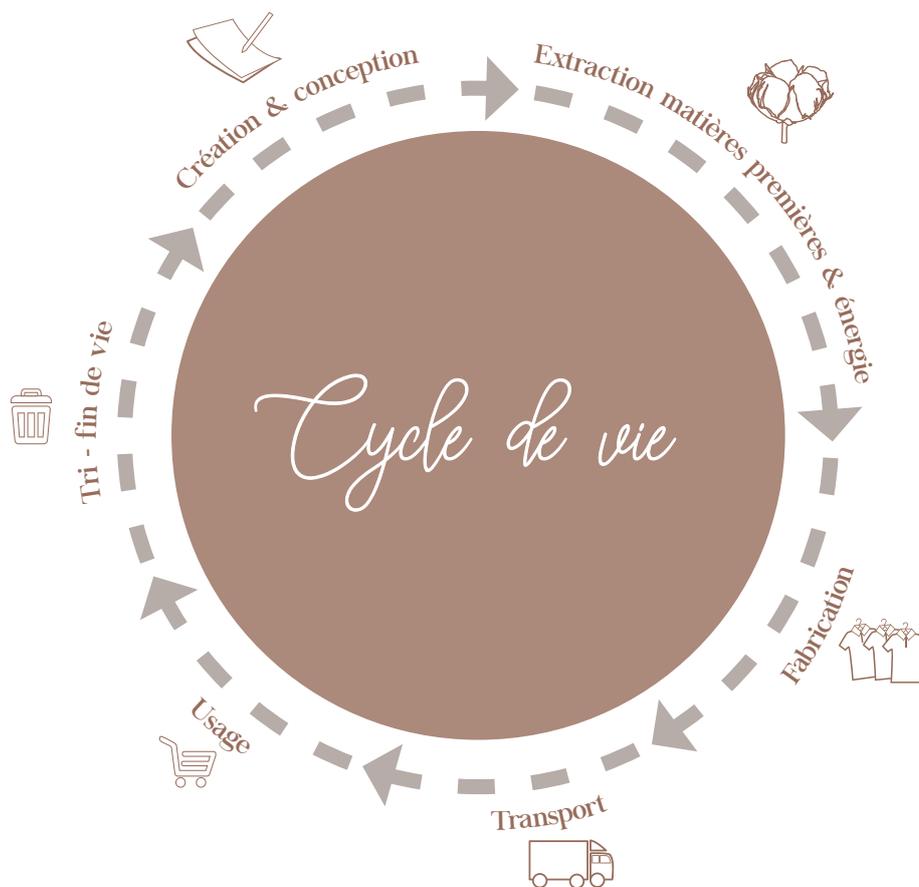
Objectifs 2020

- Réduire de 10 % nos impressions papier :
 - par la dématérialisation de notre process de facturation
 - par la mise en place d'un nouveau service par les Ressources Humaines : le coffre-fort électronique personnel pour la mise à disposition des bulletins de salaire numériques
 - par la fourniture de doubles écrans à tous les services
- Diminuer de 10 % les consommations énergétiques sur le site du Longeron par la mise en place d'actions concrètes (changement des néons par des LED à poursuivre, changement des ouvertures vieillissantes ...)
- Programmer un audit énergétique sur dernier trimestre 2019
- Favoriser la production d'électricité par la turbine afin d'atteindre 80% d'autonomie
- Réfléchir avec nos clients sur la réduction des emballages (housses plastiques)

→ L'éco-conception :

prendre en compte l'ensemble des éléments et actions nécessaires à la vie du produit par une vision globale de son cycle de vie

L'éco-conception prend en compte toutes les étapes de création 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).



→ La formation :

Afin de mieux gérer la vie des produits mis sur le marché le groupe a décidé de former sur 2019 une partie de ses collaborateurs à l'éco-conception. Comment créer un produit pour qu'il ait le moins d'impact environnemental possible tout au long de sa vie ?

La création textile et l'environnement sont-ils si antinomiques ? Peut-on toujours « faire du style » tout en prenant en compte l'aspect développement durable ? Existe-t-il une alternative au coton ?

Les collaborateurs sont force de proposition en la matière et la formation spécifique prévue sur l'année 2019 va nous aider à coordonner nos actions et avancer plus rapidement vers l'éco-conception et l'économie circulaire.



► 5. Mieux créer nos vêtements professionnels et mieux gérer leur fin de vie



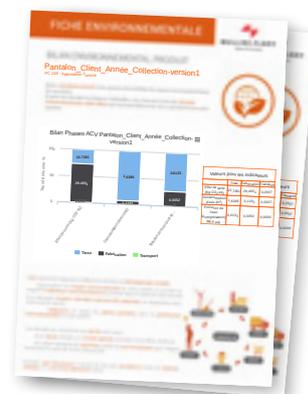
► Le calcul de notre impact :

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

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.

Le calcul d'impact se base sur plusieurs indicateurs :

- émission de CO₂
- consommation en eau
- degré d'eutrophisation (altération écologique du milieu)



Nous souhaitons informer et guider nos clients vers des choix plus justes pour l'environnement et à terme leur proposer la possibilité de mener des actions de compensation carbone.

► L'utilisation de fibres plus vertueuses :

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 Lyocell® (issue de la cellulose du bois)
- le coton biologique
- le polyester recyclé
- le coton recyclé



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

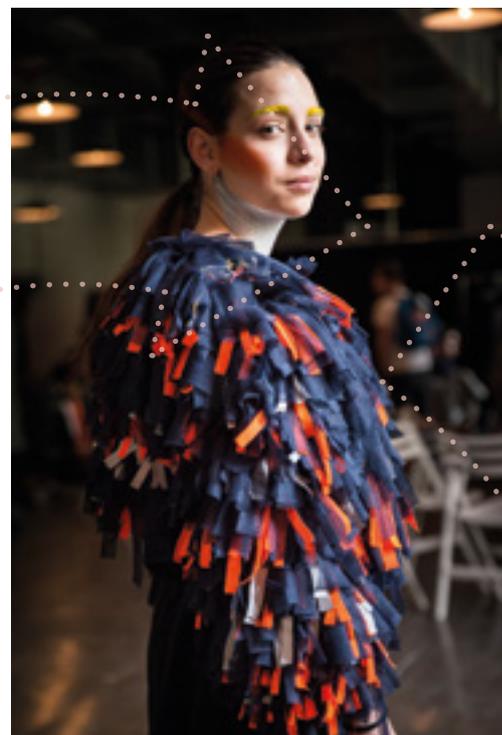
- la fibre naturelle est **cultivée sans pesticides**
- la culture utilise **20 fois moins d'eau et 70% moins de surface que le coton**
- le tissu obtenu est **thermorégulant** et propose une nouvelle sensation au porté.

► Mulliez Flory s'engage dans la valorisation des vêtements professionnels et du linge en fin de vie destinés à être jetés.

►► 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 soit à nos clients soit sur différents points de vente (site web, magasins locaux...)



Crédit photo : Adrien Selbert - 2016

2018 :
5950 produits upcyclés réalisés
(trousses, tote-bags, bavoirs, sacs,...)

►► Le « recycling », 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, Emmaüs, l'agence du Don en Nature et Vendée Ukraine ont bénéficié de **10500 pièces de vêtements et de linge de lit redistribués** vers les relais, les orphelinats et maisons de retraite : des collectes de proximité vers des territoires en difficulté.

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

►► Le « downcycling », 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. 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 et les volumes par type de traitement.

2018 :
20,2 tonnes collectées :
4,2 tonnes en effilochage
4,2 tonnes en don
0,5 tonnes en upcycling
11,3 tonnes en incinération

► 5. Mieux créer nos vêtements professionnels et mieux gérer leur fin de vie



► Vers l'économie circulaire : créer des vêtements à partir de vêtements fin de vie

Face à la pénurie prochaine de matières premières comme le coton du fait du changement climatique, le groupe s'engage déjà vers une nouvelle production réalisée à partir de vêtements/linge destinés au rebus. Solution proposée à chaque client, elle permet de :

- Sensibiliser les collaborateurs des grandes entreprises à la rarefaction des ressources et au besoin de s'impliquer en donnant leurs vêtements usagés lavés
- Faire travailler des partenaires locaux comme des ESATs dans la préparation des produits destinés à être effilochés pour en refaire du fil
- Produire à échelle européenne, les vêtements découpés sont ensuite effilochés et transformés en fil.
- Recréer du sens...le fil étant ensuite envoyé dans un atelier de production (tissage ou tricotage) en Euromed pour fabriquer de nouveaux produits comme des Tshirts, polos etc...

Notre partenaire NORAUTO s'est lancé dans l'aventure avec nous pour recréer des Tshirts 100% recyclés à partir de pantalons fin de vie de leur ancienne collection ! **+ de 16 tonnes récoltées et bientôt 15 000 Tshirts portés** par des intérimaires du groupe NORAUTO



Interview



Magali DURIEZ
Acheteur indirect,
Norauto

« Nous avons travaillé avec la société Mulliez-Flory en proximité sur la mise en place d'une filière 100% recyclée sur une partie de nos vêtements. Je suis très fière du travail que nous avons accompli, et ravie de pouvoir compter sur un fournisseur aussi innovant dans ce domaine. »



► Concours interne sur l'upcycling et la gestion des déchets

Afin de sensibiliser tous les collaborateurs à la fin de vie de nos produits et aux déchets engendrés par nos productions, nous avons mis en place un concours en décembre 2018 ayant pour sujet l'upcycling. Des vêtements fin de vie, des chutes de tissu, des tirettes de tissu de nos fournisseurs tisseurs, de la ouate et des accessoires ont été proposés à l'ensemble des collaborateurs du Groupe pour la réalisation d'une oeuvre très personnelle...ou pas. Certains collaborateurs ont préféré se mettre en groupe, d'autres seuls, pour proposer au jury leurs créations faites uniquement d'éléments destinés à être jetés.

Les créations, réparties en 3 catégories, ont été notées par un jury de 5 personnes issues de services différents du groupe.

Ce jeu concours a eu un franc succès et a permis de sensibiliser sur la réduction des déchets et la réhabilitation de vêtements encore utiles.

Objectifs 2020

- Echanger avec les professionnels du secteur en poursuivant notre adhésion à l'OREE (Organisation pour le Respect de l'Environnement en Entreprise)
- Mieux concevoir nos vêtements en formant nos équipes de création et de production à l'écoconception à partir de 2019
- Proposer des solutions de revalorisation adaptées aux besoins de chaque client et augmenter le tonnage de vêtements recyclés
- Sensibiliser nos clients à l'économie circulaire et engager une démarche avec plusieurs clients significatifs

Achats responsables et éthique des affaires

Une partie des impacts sociaux et environnementaux de Mulliez-Flory se situe au-delà de ses propres frontières, s'étendant à l'ensemble de la 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.

► 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 :

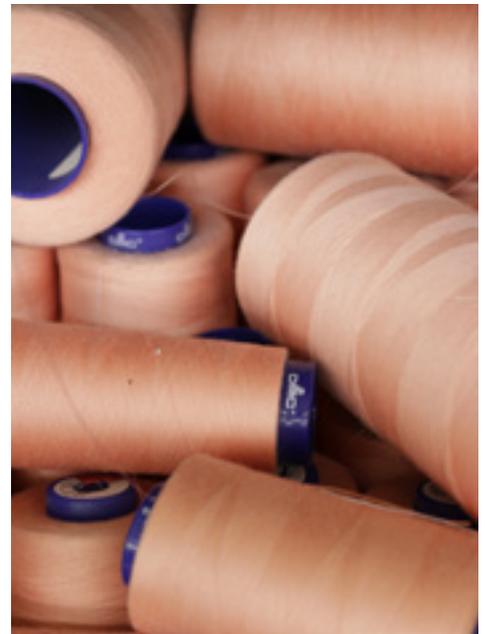
- **Une concurrence loyale** : nous nous engageons à instaurer et à entretenir avec nos fournisseurs et sous-traitants des relations justes et respectueuses du code du travail.

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).



Objectifs 2020

- Instaurer un dialogue gagnant/gagnant avec les fournisseurs de la sphère d'influence
- Communiquer à partir de 2019, les résultats d'évaluation des fournisseurs
- Retour des questionnaires RFI et des chartes RSE à 80 %
- Mettre en place un questionnaire d'évaluation RSE pour les acheteurs qui sera utilisé lors des visites fournisseurs
- Lancer une campagne d'audit sur 2019 : 40 % des fournisseurs présentant un rapport datant de moins de 2 ans



► Evaluation et cartographie 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 évalués et cartographiés selon plusieurs critères :

- **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.

76 % de nos fournisseurs se sont engagés à respecter notre charte RSE

74 % de retour des questionnaires RFI

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.

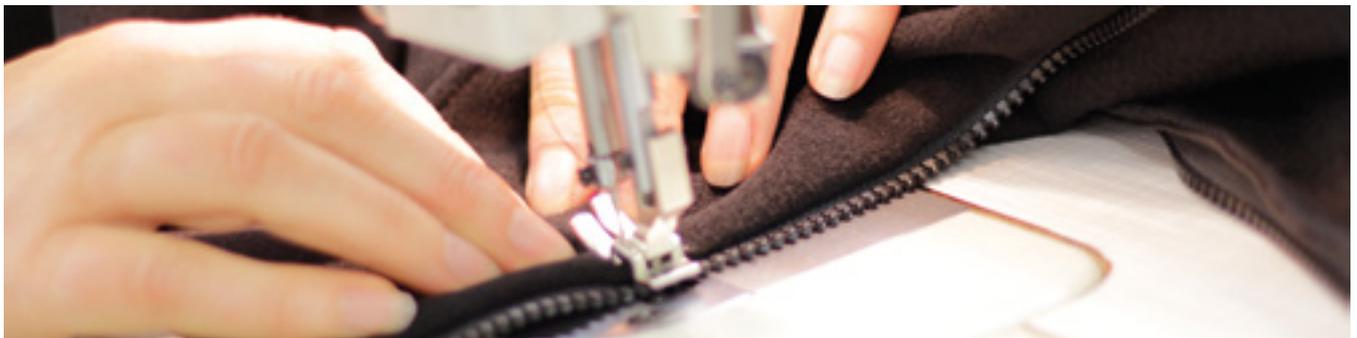
Lors de leurs visites et pour initier un dialogue RSE avec leurs fournisseurs, les acheteurs les questionnent sur les **axes de dialogue suivants :**

- **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 oeuvre des actions d'amélioration.



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 qui leurs sont demandés: OEKOTEX, chartes RSE signées, rapports d'audit ...

► 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 oeuvre 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.

Pour pouvoir répondre toujours mieux aux demandes de nos clients, le groupe a augmenté ses capacités de production en 2018-2019 sur ses 3 ateliers tunisiens:

Mageco + 30 %

Gailleton : + 70 %

Michutex : + 20 %

21% de nos audits sociaux réalisés par des organismes externes



► 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).

2018 :
81% de nos matières sont certifiées Oeko tex





Préconiser des matières équitables

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).



Objectifs 2020

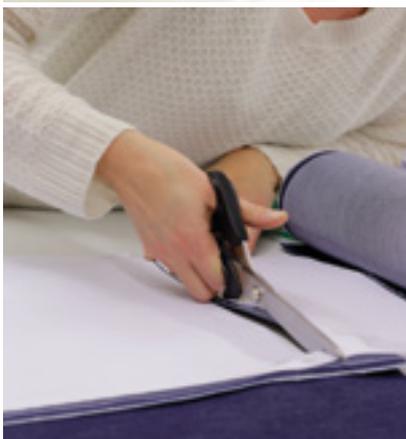
- 100% des fournisseurs de matières présentent une garantie : OEKOTEX, attestation REACH, rapport de contrôle...
- Communication des certificats à jour via la plateforme OWNCLOUD
- Proposer des offres plus variées en tissus éthiques (coton équitable, polyester recyclé, coton bio, tencel ...)

► Notre savoir-faire

Le Choletais est le **1er pôle industriel français** 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

Mulliez Flory a choisi de conserver son savoir-faire sur ses sites français.



230 salariés
en France



Nous sommes 230 personnes à travailler quotidiennement sur tout ou partie de la chaîne de la valeur du vêtement professionnel :

- Création
- Conception & prototypes
- Achats & approvisionnements
- Qualité & contrôle
- Relation clients (commercial, ADV, comptabilité)
- Logistique
- Informatique & communication



► 8. Maintenir notre savoir-faire en France et favoriser le développement local



Insertion par le travail : Atout Linge ◀

Le groupe soutient entre autre les ateliers de couture à caractère social tels que les chantiers d'insertion qui permettent à des personnes en marge de la société de pouvoir retrouver une activité de façon encadrée et se remettre grâce à la couture sur le marché du travail.

Tous nos articles upcyclés sont développés par des ateliers d'insertion situés en Vendée, proches de notre siège, afin de favoriser les échanges.



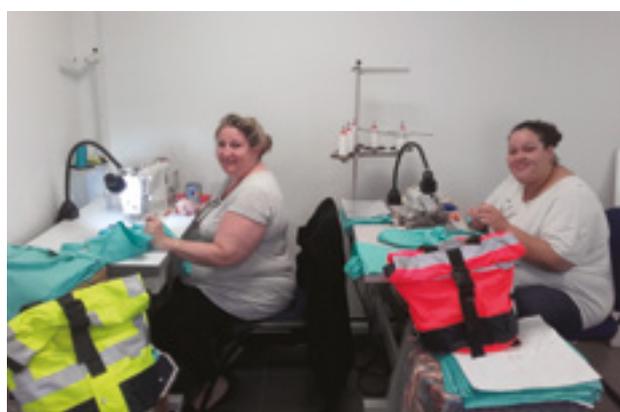
« Mulliez Flory développait le recyclage d'anciens vêtements de travail en accessoire, pour leur client, lorsqu'ils nous ont sollicité pour faire partie de cette filière. Nous répondions à leur volonté qui était la réalisation d'un travail de qualité sur de l'Upcycling et la plus-value sociale que comporte notre Atelier et Chantier d'Insertion.

La rencontre avec le groupe Mulliez Flory a été un vrai déclencheur dans la co-construction de solution de transformation pour des matières non recyclables comme des EPI haute visibilité.

Pour les 14 salariées qui travaillent sur notre atelier et chantier d'insertion, ce partenariat est un véritable outil pour monter en compétence et travailler des matières parfois difficiles à assembler.

Mulliez Flory contribue au développement d'une entreprise de l'Economie Sociale et Solidaire et cette collaboration apporte une valeur ajoutée environnementale au travail quotidien des salariées et de l'encadrante. »

Morgane GABARD
responsable commercial
du chantier d'insertion par le travail
Atout Linge



Objectifs 2020

- 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

► Accompagnement des jeunes lycéens du Lycée Champ Blanc du Longeron

Le groupe est partenaire du Lycée dans leur projet national EPA « Entreprendre pour Apprendre ».

Ce projet annuel permet aux jeunes étudiants de 2nde d'entrer « virtuellement » dans la vie active en créant une vraie société génératrice de revenu.

Une équipe du groupe coache les étudiants régulièrement dans :

- la définition de leur projet
- le développement de leur communication

Interview :



Marie-Dominique COLINEAU
professeur, Lycée Champ blanc du Longeron

« Le professionnalisme d'une entreprise est nécessaire pour guider des enseignants et des élèves qui veulent se lancer dans le projet de création d'entreprise. Le lycée Champ Blanc peut ainsi compter sur Mulliez-Flory qui l'accompagne régulièrement depuis 2 ans. Une fois par mois, Mulliez-Flory est présent pour répondre aux besoins des mini entrepreneurs. Ce partenariat permet :

- de développer l'esprit entrepreneurial des élèves,
- de faire comprendre aux jeunes les rouages de l'entreprise,
- de mieux connaître les différents acteurs du tissu économique local. »



► Projet Octalia :

Participation au financement d'un projet du centre de formation d'Apprentis de Maisons Familiales et Rurales localisé à proximité du Groupe Mulliez-Flory.

Ce projet s'intitulait « Création et réalisation d'une BD sur l'apprentissage » et comportait plusieurs étapes :

- La création de l'entreprise
- L'étude de Marché et ou de Faisabilité
- Le Budget et les Prévisions
- Le Produit
- Les Achats – La Production
- La clientèle
- Le Prix
- Les Résultats commerciaux
- La Communication externe

L'objectif de ce projet était de faire comprendre aux étudiants, la structure d'une entreprise, de ses services et de son organisation.

Ce groupe d'élèves a été d'ailleurs primé et a reçu le prix coup de cœur du jury lors du concours « Envie de créer envie d'entreprendre » organisé par le Conseil Régional.

► Manoeuvres de pompiers en formation :

Afin d'accompagner des futurs pompiers en formation, le groupe Mulliez-Flory a ouvert son site du Longeron pour la réalisation de manoeuvres.



► Favoriser les contrats pro et l'alternance :

Afin d'accompagner les générations futures, le Groupe Mulliez-Flory favorise la prise de contrats de professionnalisation et de contrats d'alternance au sein de ses différents services (Atelier prototypage, service commercial, service Ressources Humaines, services Qualité/Sécurité/Environnement ...).

A fin 2018 :
8 contrats de
professionnalisation/
alternance

9. Accompagner les générations futures 10. Participation à des actions responsables



FDCAP : Fonds de dotation au sein des aéroports de Paris

Le groupe est fortement investi dans les Fonds de dotation de la communauté aéroportuaire de Paris.

Jacques Gindre, trésorier du FDCAP, s'investit dans cette mission ayant pour but de soutenir les associations qui agissent pour les populations en difficulté dans l'environnement des plateformes aéroportuaires en Ile-de-France et ainsi agir pour une plus grande égalité sociale. Ce fonds agit sur 3 axes prioritaires :

- la formation & l'insertion
- la lutte contre l'illettrisme dans le milieu professionnel
- l'éducation

Ce fonds de dotation a été créé par 8 membres fondateurs s'engageant pour 3 ans à verser des apports financiers pour assurer sa pérennité et la promotion des actions d'intérêt général.

Innovation : vêtement connecté (WIP)

Notre engagement RSE nous pousse à innover sans cesse dans la prévention des accidents dans le milieu professionnel.

Avec des partenaires nationaux pour la partie électronique nous développons des solutions intelligentes pour mesurer les gestes et postures des collaborateurs afin de prévenir les gestes répétitifs.

Cette innovation a pour but d'inciter les entreprises à mettre en place des politiques de prévention et d'éviter ainsi les accidents tout en diminuant les troubles musculo-squelettiques.

Le W.I.P. (Workwear Intelligence & Prevention) est commercialisé depuis 2019 et permet avec une tenue de travail de mesurer en toute autonomie, facilement, et avec très peu de contraintes et d'investissement temps.

https://www.youtube.com/watch?v=w_c1DQovyEk



Communauté de communes de Mortagne-sur-Sèvres

Le groupe s'est engagé depuis 2018 dans une démarche locale d'écologie industrielle initiée par la Communauté de communes de Mortagne/Sevre



Interview :

Sylvanie ALLAIN
Chargée de mission
Développement Economique
Communauté de communes
de Mortagne-sur-Sèvres

« L'Ecologie industrielle permet d'impulser des liens de coopération entre les entreprises : les inciter à faire des actions communes autour de solutions vertueuses tant pour elles-mêmes que pour l'environnement.

Cette démarche se traduit par la mutualisation d'achats, de formations ou de services, par des actions collectives favorisant les recrutements et l'emploi, la qualité de vie au travail. A ce titre, des ateliers RSE sont régulièrement proposés pour permettre aux entreprises de travailler ensemble sur les enjeux qui les animent et de faire progresser leurs démarches.

Autour de filières telles que celle des textiles et cuirs, sont également mis sur pied des groupes de travail. Véritable écosystème territorial, ces groupes favorisent l'intelligence collective pour trouver des solutions à forte valeur ajoutée pour les matières.

Mulliez-Flory fait partie des entreprises engagées dans nos projets. »



Objectifs 2020

- Continuer à s'investir dans des associations à but social et sociétal, les projets scolaires
- Asseoir le WIP comme une solution pérenne pour les grandes entreprises françaises et faire du vêtement de travail un outil de prévention
- Tisser des liens avec les entreprises locales afin de mutualiser les efforts sur des problématiques environnementales, sociales.

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**

► Promouvoir le dialogue social

Au sein de Mulliez-Flory, le CSE est considéré comme un **vrai partenaire du dialogue Social**.

Cette instance est un lieu d'échange et de concertation qui contribue à maintenir un climat social de qualité.

Cela représente :

- 11 réunions par an du CSE,
- 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,
- Pour aller au delà de la réglementation, création d'une commission CSSCT avec 4 réunions planifiées par an.



Interview :

« Le Comité Social et Economique 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 CSE réfléchit, sensibilise et agit sur différents points :

- la promotion d'actions visant à améliorer les conditions de travail
- l'organisation d'opérations de sensibilisation aux valeurs du développement durable »

Témoignage des membres du CSE Mulliez-Flory

► 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 CSSCT (Evacuation, Sécurité routière,...) sont édités en fonction des problématiques rencontrées et communiqués à l'ensemble des salariés.





Mise en oeuvre 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 d'Evaluation des Risques Professionnels
- Les visites de poste trimestrielles ainsi que les enquêtes réalisées suite à un accident de travail permettent de définir des actions de prévention et ainsi de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Quelques exemples d'actions menées sur 2018 :

- Dans certains services, les postes ont été équipés de double écran
- Des souris ergonomiques sont fournies aux salariés qui en expriment le besoin
- Changement des sièges par des fauteuils ergonomiques pour le personnel de l'atelier
- Pour les modélistes travaillant sur les patronages, changement des écrans par des écrans de plus grand format pour limiter la fatigue visuelle
- Mise en place de hottes aspirantes au niveau des postes de pose transferts

Formation incendie :
50 personnes formées
sur 2018,
1/3 du personnel des
zones à risque formé



Former et informer tous les 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 1^{ere} intervention).

Objectifs 2020

- Mettre en place une plateforme collaborative au sein du groupe afin de promouvoir le dialogue social
- Suite à la dissolution de l'UNOSIC, création d'un fond qui permettra d'aider les salariés
- Former 100 % du personnel des zones à risque à l'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.

► Favoriser le bien-être au travail : 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 LEAN Management dont un des objectifs est de favoriser les échanges interservices. Cette méthode permet de créer du lien et de comprendre les attentes des différents collaborateurs
 - Des moments de convivialité : petits déjeuners interservices, barbecue annuel, participation à des événements extérieurs...
- Création d'une série de mesures et d'accords :
Plusieurs objectifs :
 - Développer le sentiment d'appartenance du nouvel embauché à l'entreprise, aux valeurs et à la culture et ainsi lui permettre de trouver sa place.
 - 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 Télétravail :**
Mulliez-Flory est engagée dans les nouveaux modes de travail qui présentent plusieurs avantages : flexibilité, gain de temps et motivation.
- **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.
- **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.



► Ateliers de co-développement

Réalisation de plusieurs ateliers de Co-développement au sein du Groupe Mulliez-Flory sur des problématiques identifiées par des salariés.

Qu'est ce que le Co-développement ?

Un atelier de Co-Développement est un processus d'animation d'un groupe fondé sur l'intelligence collective. C'est à partir des sujets du quotidien professionnel que cet atelier est mis en place afin de résoudre des problèmes, partager des préoccupations ou clarifier des projets. Chacun des acteurs s'engage à partager ses idées avec le groupe, à collaborer et aider son pair (le « client » de la consultation) dans l'exploration de son challenge afin de découvrir de nouvelles approches et solutions innovantes et adaptées à sa situation.

Les objectifs de la démarche :

Les objectifs de la démarche de co-développement professionnel sont :

- Apprendre à être plus efficace,
- Comprendre et formaliser ses souhaits,
- Prendre un temps de réflexion,
- Apprendre à synthétiser (aller à l'essentiel),
- Consolider l'identité professionnelle,

- Apprendre à aider et à être aidé,
- Trouver des solutions pertinentes sur un sujet donné.

Fonctionnement d'un atelier :

Le Co-Développement est :

- Une approche originale en groupe de 5 à 8 participants et un coach externe,
- Un temps pré-déterminé dédié à chacun des participants pour une durée maximum de 2 heures par séance,
- Une méthode définie et cadrée par le coach pour exprimer les problématiques, projets ou préoccupations, pour recevoir les feedbacks et idées de ses pairs et exprimer son plan d'action,
- Un processus profond et structuré.

Dans le cadre de ce processus, au cours de consultation, un participant prend le rôle du « client » qui expose sa situation au groupe et les autres de « consultants » apportant feedback, recommandations et suggestions afin d'aider le client.



► L'intranet collaboratif

Afin de faciliter les échanges entre services et favoriser un meilleur dialogue social le groupe a décidé de faire évoluer son intranet pour en faire une vraie plateforme collaborative. Projet 2019 cette plateforme en full web devrait permettre aux collaborateurs sans PC d'avoir des informations plus simplement sur l'entreprise et créer des liens entre les différents services.

Objectifs 2020

- Favoriser les échanges interservices par la mise en place d'animations en interne notamment lors du pique-nique annuel
- Espace dédié pour partager et échanger

► Talents et Compétences

Pour le groupe Mulliez-Flory, la gestion des talents et des compétences est un véritable atout pour le développement de la performance. Nous mobilisons nos savoir-faire et nos expertises en vue de satisfaire nos clients. Pour ce faire, nous plaçons le capital humain au centre de nos préoccupations.

Notre politique de développement des ressources humaines vise à :

- accompagner nos collaborateurs tout au long de leurs parcours professionnels,
- former chaque année pour plus d'expertise,
- attirer et développer de nouveaux talents,
- fidéliser par des incentives nos experts/équipes en place,
- développer la mobilité interne.



Notre orientation future se base sur :

- rechercher l'adéquation entre compétences souhaitées et compétences disponibles,
- favoriser une politique de mobilité interne en offrant de réelles perspectives d'évolution aux salariés,
- organiser des moments conviviaux afin de contribuer/favoriser à un bon esprit d'équipe et le « comment travailler lieux ensemble »,
- créer un espace dédié pour partager et échanger,
- être plus présent sur les réseaux sociaux,
- participer à des événements (forums et salons de l'emploi) pour mettre en avant notre marque employeur.

► L'entretien professionnel

Obligation légale, le Groupe Mulliez-Flory décide de faire de cet outil un moyen permettant de mettre l'homme au coeur 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 tout en contribuant 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
- La mobilité interne
- Les initiatives

**C'est un moment privilégié
représentant des opportunités pour :**



• Entretiens de suivi :

Démarche volontaire, le Groupe Mulliez-Flory a mis en place des entretiens pour les salariés au départ et à l'issue d'un congé maternité / parental / d'adoption ou de présence parentale :

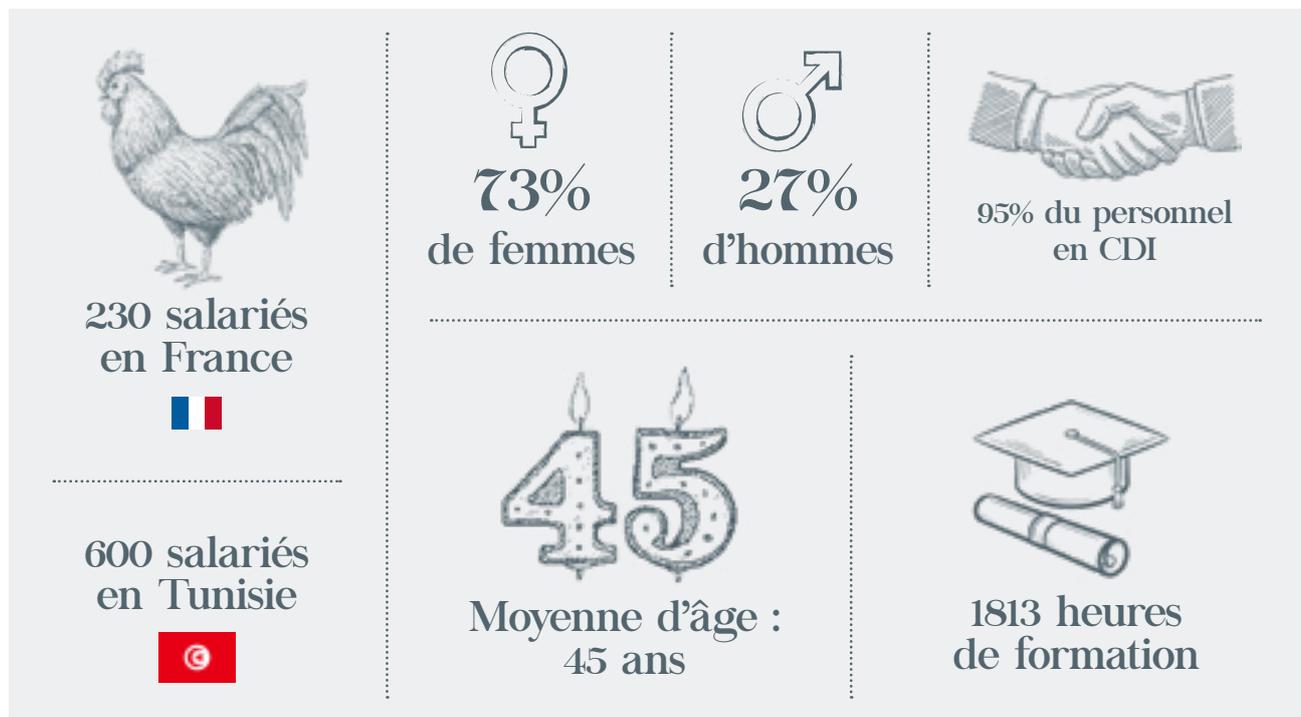
- L'entretien de départ permet une présentation des conditions du congé et des modalités préservant le lien entre le collaborateur(trice) et l'entreprise durant ce congé
- L'entretien au retour pour faire le point sur leur affectation possible et sur les éventuels besoins de formation nécessaires à une reprise professionnelle dans de bonnes conditions.

► 13. S'assurer du développement de nos collaborateurs



► Favoriser la diversité

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



- 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.

La fondation AMIPI permet à des personnes en situation de handicap cognitif de progresser par le travail manuel grâce à des méthodes adaptées qui favorisent le développement de leurs capacités cérébrales et l'acquisition de compétences.

Le processus « 1,2,3 Insertion » a été mis en place et présente 3 étapes : le stage, la mise à disposition et le CDI. Le groupe a pu ainsi embaucher en CDI, 3 collaborateurs.



Objectifs 2020

- Favoriser nos futurs recrutements en développant les contrats de professionnalisation, les contrats d'alternance, et la prise de stagiaires
- Développer nos partenariats pour permettre au personnel handicapé de trouver un emploi stable et durable

Indicateurs de performance

► Gouvernance :

		2016	2017	2018
Evaluation Ecovadis	Note /100	53	55	65
	Niveau	Silver	Silver	Gold

► Social :

		2016	2017	2018
Effectif par statut	Cadre	28	29	28
	TAM	62	67	76
	Employé/ouvrier	142	126	124
Répartition des effectifs				
Encadrement	% Hommes	50%	55%	54%
	% Femmes	50%	45%	46%
Par tranche d'âge	Moins de 25 ans	11	10	16
	25-45 ans	78	72	72
	45 ans et plus	143	140	139
Nombres d'alternants	En contrat d'alternance	6	7	11
	Contrat après la période d'alternance	1	2	1
Temps de travail	Partiel	11,20%	9%	15%
	Complet	88,80%	91%	85%
Taux d'emploi des personnes en situation de handicap	En unités	5,57	6,35	5,81

► Sécurité :

	2016	2017	2018
Taux de fréquence (accidents avec arrêt)	6,77	7,41	12,37
Taux de gravité	0,34	0,32	0,29
Nombre d'accidents du travail	5	3	3
Nombre de maladies professionnelles	0	2	2
Nombre d'accidents mortels	0	0	0
Nombre d'accords signés	6	7	8

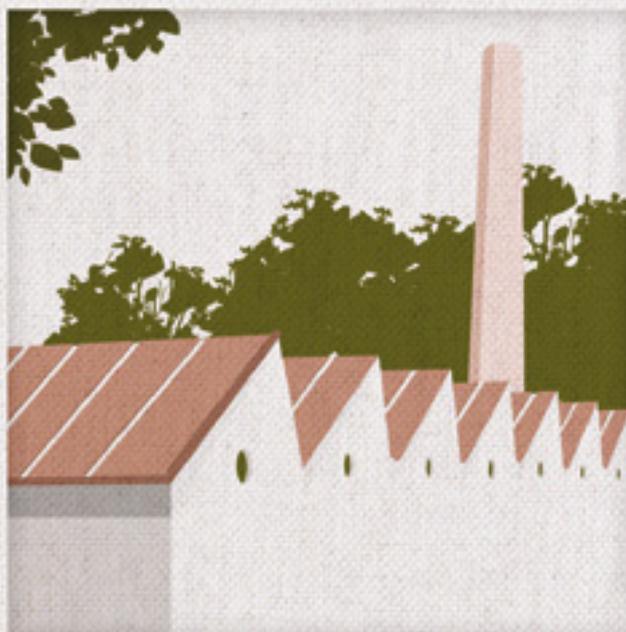
► Environnement :

		2016	2017	2018
Electricité consommée (réseau+turbine) en KW		538992	511896	473021
Electricité produite par la turbine en KW		409915	102543	363222
Part d'électricité verte produite		76%	20%	77%
Consommation eau potable en m3		568	1508	445
Consommation d'eau filtrée en m3		1388	1263	1029
Part des déchets DIB		16%	12%	15%
Tonnage de vêtements recyclés en tonnes		10	6	20
Impressions papier	Evolution du nombre d'impressions	-13%	-1%	-11%
	Part d'impression en noir et blanc	89%	89%	91%

► Financier :

		2016	2017	2018	
Chiffre d'affaires Mulliez-Flory	en millions	54	56,7	62,3	
	en% par rapport à année N-1		+5%	+10%	
Chiffre d'affaires Groupe	en millions	79,4	85,8	92,7	
	en% par rapport à année N-1		+8%	+8%	
Stocks	en nombre de jours de CA	136,41	137,31	138,80	
	en nombre de pièces de vêtements (hors linge et en milliers)	1349	1359	1600	
<p>Le groupe Mulliez-Flory attribue une prime liée au résultat visant à motiver les salariés et à les intéresser à la performance de l'entreprise. Les sommes distribuées sont au nombre de 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prime de résultat - Intéressement - Participation au bénéfice 		Montant global dédié : 1/3 du résultat net	200 000 €	450 000 €	570 000 €
Prime pouvoir d'achat	pour un équivalent temps plein				400 €





Mulliez-Flory



BP 1 - Le Longeron
49710 SEVREMOINE
Tél : 02 41 63 78 10 - Fax : 02 41 46 60 19
www.mulliez-flory.fr



MULLIEZ-FLORY

Dress for business