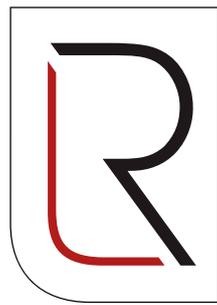




RAPPORT RSE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Communication sur les progrès 2019

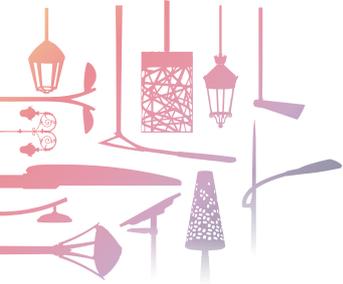


RAGNI

**NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL**



www.ragni.com



Sommaire

Engagement des dirigeants	3
Axes stratégiques de l'organisation	4
ODD prioritaires	5
Révision des parties prenantes	6
Temps forts 2019	7
Retour sur les objectifs 2019	8
Actions Droits humains	12
Chiffres Droits humains	17
Actions Droits du travail	18
Chiffres Droits du travail	21
Actions Environnement	22
Chiffres Environnement	25
Actions Lutte contre la corruption	26
Chiffres Lutte contre la corruption	28
Perspectives 2020	29



Engagement des dirigeants



Dans un contexte inédit et incertain, les questions relatives au développement durable croisent encore davantage les enjeux économiques et industriels. La pandémie de COVID-19 n'a fait que renforcer les convictions de Ragni vis-à-vis de ses responsabilités, que ce soit en termes de prévention des risques, d'exemplarité dans la chaîne d'approvisionnement ou de réduction des impacts environnementaux.

Les projets de fond amorcés depuis notre adhésion au Global Compact en 2018 se poursuivent avec une réelle détermination. Un sujet aussi vaste que le développement durable demande un apprentissage collectif, dans lequel nous nous plongeons avec humilité et envie. C'est pourquoi nous renouvelons ici nos engagements pour les ODD et affirmons mener nos équipes vers la construction d'une entreprise responsable, résiliente et pérenne. Les années qui viennent sont celles d'une transformation qui ne pourra se faire qu'avec des femmes et des hommes partageant les mêmes visions et valeurs. Les valeurs de Ragni demeurent plus que jamais la passion, la créativité et la proximité, que nous mettons au service de nos collaborateurs, de nos clients et de nos partenaires.

Nous vous en souhaitons bonne lecture et nous vous rappelons que l'ensemble des collaborateurs Ragni est à votre écoute pour avancer et co-construire avec vous des projets durables et un futur désirable.

Jean-Christophe Ragni
Directeur général associé
Directeur commercial export

Marcel Ragni
Président

Stéphane Ragni
Directeur général associé
Directeur commercial France



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Afin de traiter les actions effectuées par année calendaire dès l'année prochaine, nous reprenons ici certains chiffres déjà présentés dans notre 1^{ère} COP. Le présent rapport concerne donc exclusivement les actions et données de l'année 2019.



Axes stratégiques de l'organisation

Rappels sur l'organisation

- > Entreprise familiale 100 % indépendante
- > Entreprise du Patrimoine Vivant
- > Fort ancrage territorial
- > Conception, fabrication, études techniques
- > 105 000 points lumineux fabriqués en 2019

AXES STRATÉGIQUES DE LA POLITIQUE RSE

La politique RSE de Ragni est le point de convergence de ses valeurs, de ses ambitions et de ses responsabilités. Articulée autour de la notion d'éclairage raisonné, elle vise à atteindre un équilibre entre croissance vertueuse, adaptation aux enjeux sociétaux et participation active à la résolution des problématiques sociétales.



CROISSANCE DURABLE ET COMPÉTITIVITÉ



CONDUITE DU CHANGEMENT



CONTRIBUTION ACTIVE AUX ODD

VALEURS ET RAISON D'ÊTRE

Fondée en 1927 par un ferronnier d'art fuyant son Italie natale et le fascisme, Ragni s'est construite autour de la passion pour l'aventure humaine qu'est l'entreprise. Ses valeurs sont la **PASSION**, la **CRÉATIVITÉ**, la **PROXIMITÉ**.

Considérant la place que tient la lumière dans l'histoire, dans les sciences, dans la culture, considérant son rôle central au regard du développement durable, nous faisons de l'éclairage raisonné notre raison d'être. Nous nous donnons pour mission la fourniture et la promotion d'un éclairage extérieur compatible avec un aménagement durable des territoires et respectueux de tous les écosystèmes.



ODD prioritaires



Garantir l'accès à tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.
Objectifs 7.1, 7.3, 7.a et 7.b



Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.
Objectifs 8.5 et 8.8



Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourage l'innovation.
Objectifs 9.2 et 9.4



Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.
Objectifs 11.3 et 11.4



Etablir des modes de consommation et de production durables.
Objectifs 12.1 ; 12.2 ; 12.5 ; 12.7 et 12.a



Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.
Objectif 13.3



Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, [...] mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.
Objectif 15.5



Objectifs 17.3 ; 17.7 ; 17.14 et 17.16

Bien que non identifié comme prioritaire, l'ODD 17 est central dans chacune de nos actions. Nous mettons l'accent sur l'importance des partenariats pour parvenir à la réalisation des objectifs.

PERSPECTIVES

- > Instaurer une politique de partenariats
- > Concrétiser un projet multipartite en lien avec les ODD



DROITS DE L'HOMME



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

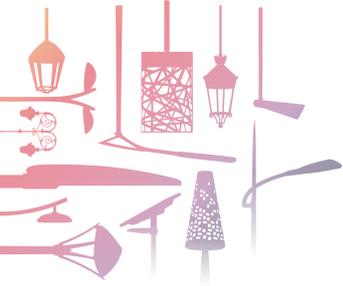


ENVIRONNEMENT

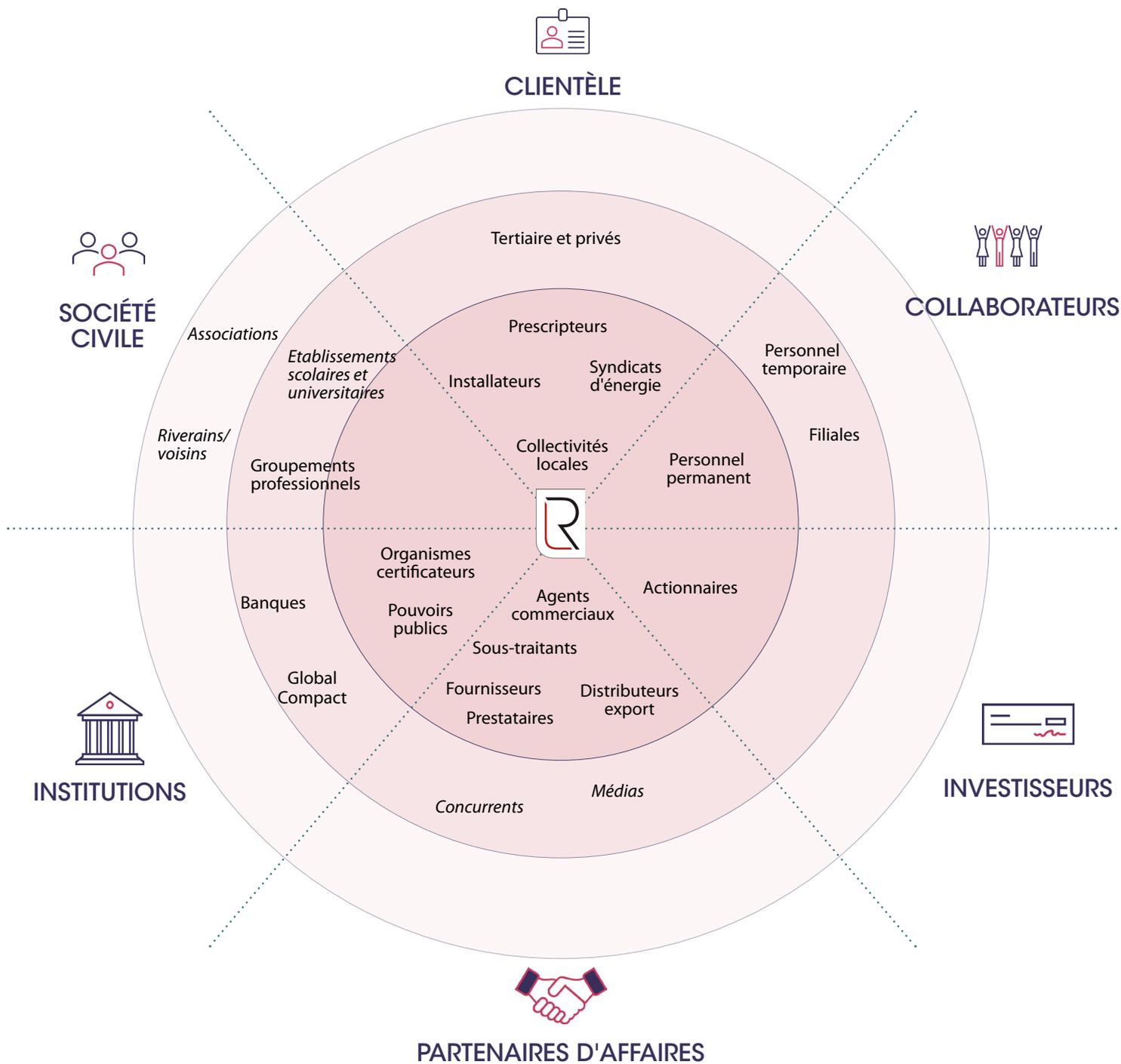


LUTTE CONTRE LA CORRUPTION





Révision des parties prenantes



LÉGENDE

- Interactions élevées *Parties prenantes indirectes*
- Interactions moyennes *Parties prenantes directes*
- Interactions faibles

PERSPECTIVES

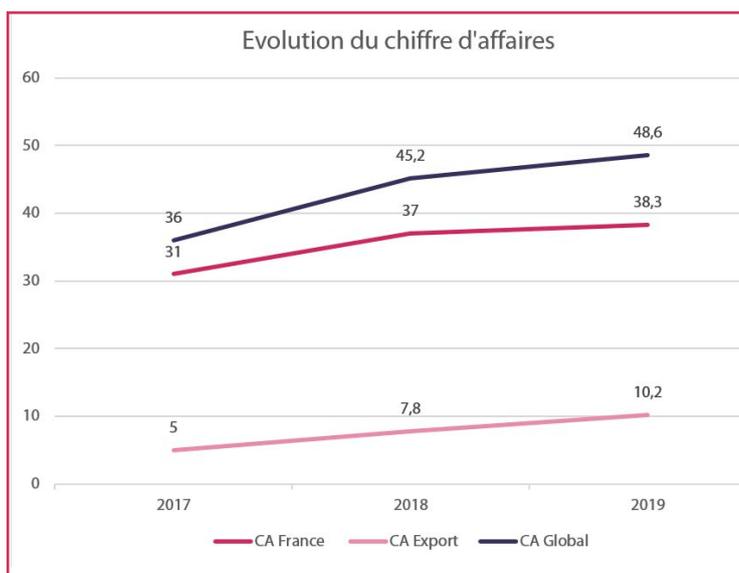
- > Élaborer notre matrice de matérialité pour préciser les enjeux RSE liés à nos activités et aux attentes de nos parties prenantes.
- > Actualiser notre charte RSE afin de mettre en évidence les axes stratégiques et les enjeux de notre politique.

Temps forts 2019



Ragni conçoit et fabrique des luminaires destinés à l'éclairage public. Ses clients sont principalement des collectivités territoriales, des installateurs et des syndicats d'énergie.

Pour sa 93^{ème} année d'existence, Ragni a franchi un nouveau cap important de son histoire et de son développement. Sa place de leader se consolide dans le paysage de l'éclairage public français. Notre engagement affirmé pour le développement durable s'accompagne d'une notoriété en nette augmentation et, nous l'espérons, d'une portée plus importante dans la valorisation des ODD.



Le GROUPE RAGNI est composé de :

- > Ragni (Cagnes-sur-Mer, France)
- > Novéa Énergies (Beaucouzé, France)
- > Ragni Lighting (Denver, USA)
- > Ragni IC (Mostar, Bosnie-Herzégovine)



GROUPE
RAGNI

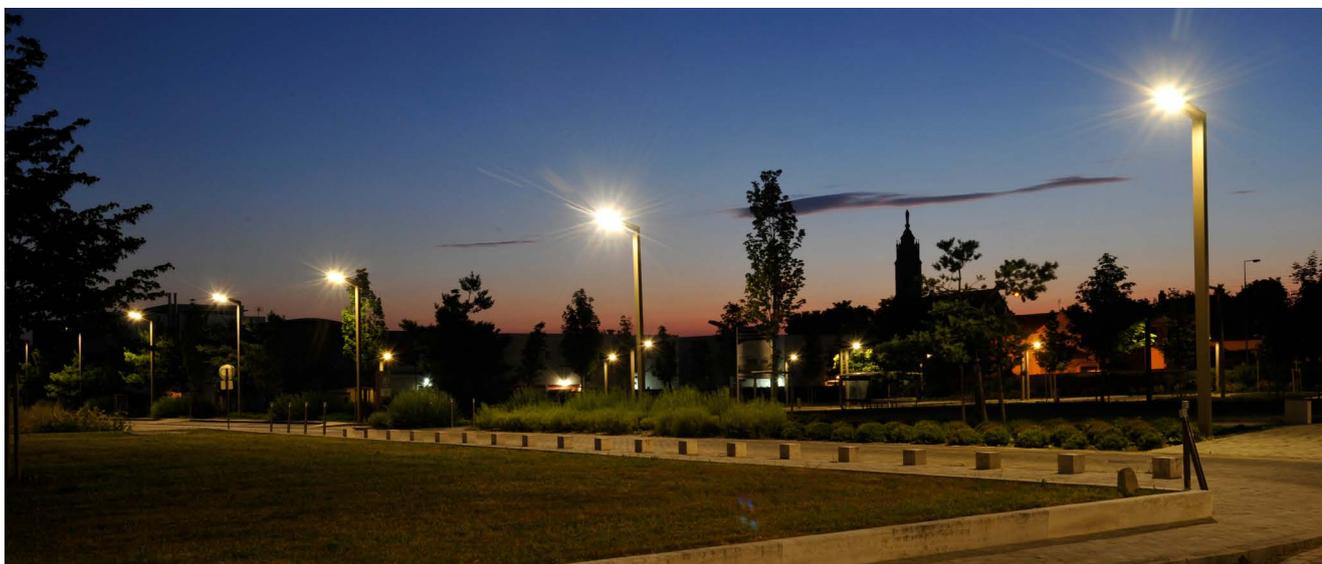
En devenant une entreprise de taille intermédiaire, l'organisation a déployé de nouveaux mécanismes internes permettant d'appuyer la démarche de responsabilité sociétale, de garantir le dialogue et d'instaurer des relations justes et réciproques entre les dirigeants et les employés.

RÉALISATIONS

- > Mise en place du Comité Social et Économique

PERSPECTIVES

- > Intégrer le processus Dialogue et Développement durable à l'organisation





Retour sur les objectifs 2019

OBJECTIFS RÉALISÉS		
Objectif	ODD correspondants	Référence dans le rapport
Révision du DUER	3 - 8 - 10 - 11	pp. 12, 15, 26
Mise en place du programme de prévention des risques	3 - 5 - 8 - 10 - 11	pp. 12, 15, 19, 20, 26
Calcul de notre INDEX Egalité	5 - 10	p. 12
Mise en place du plan d'actions Egalité Diversité	5 - 10 - 11	pp. 12, 18
Mise en place un outil de suivi des indicateurs RH	8 - 10 - 11	p. 12
Instauration de l'indice de satisfaction du personnel	8 - 10 - 11	pp. 19, 20
Contribution à au moins deux projets liés à l'éducation et au développement des communautés	1 - 4 - 11 - 17	pp. 13, 14
Suivi des consommations énergétiques de tous nos sites de production	7 - 13	p. 25
Conquête de nouveaux marchés avec l'éclairage solaire via Novéa Energies	7 - 11 - 12 - 13	p. 23
Organisation d'au moins 4 RDV BLABLA liés à des thématiques durables	Dépend du thème	pp. 16, 19

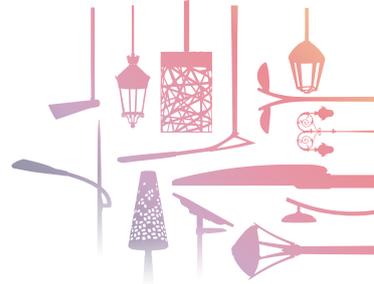
Retour sur les objectifs 2019



OBJECTIFS EN COURS DE RÉALISATION (échéance placée à fin 2020)

Objectif	ODD correspondants
Créer un service Dialogue et Développement durable	8 - 9 - 13
Interroger nos fournisseurs sur leurs pratiques DD	14
Diminuer le taux d'accidents du travail	3 - 8
Elargir l'éventail d'événements internes proposés aux salariés	8 - 9 (autres ODD en fonction du thème de l'événement)
Augmenter le taux de participation aux événements internes	8 - 9 (autres ODD en fonction du thème de l'événement)
Parvenir au zéro déchet lors des événements internes	12 - 13
Mener un projet d'échanges internes du type « Vis ma Vie »	4 - 8 - 9
Organiser deux sessions de formations internes sur la RSE et le DD	4 - 11 - 12 - 13
Supprimer totalement les gobelets plastiques de nos sites de production	12 - 13 - 14
Réviser les contrats fournisseurs pour y intégrer une clause éthique	11 - 12
Organiser des formations à la RSE pour notre réseau commercial	4 - 11 - 12 - 13

Retour sur les objectifs 2019



OBJECTIFS NON RÉALISÉS	
Objectif	Commentaires
Afficher nos engagements dans nos locaux	Nous n'avons pas encore emmenagé dans les nouveaux locaux
Intégrer une sensibilisation à notre politique dans le parcours de visite	Nous n'avons pas revu le parcours de visite car l'emménagement a été retardé
Atteindre 90% de valorisation matière pour les déchets plastiques	Nous avons eu de nombreux déclassements de nos déchets à cause de plusieurs facteurs sur lesquels nous plaçons des actions correctives pour 2020
Dédier une ressource à la révision de nos packagings	Sujet traité avec retard, reprogrammé
Atteindre un ISP* supérieur ou égal à 75/100	Le résultat est un peu inférieur à l'objectif et nous permet de travailler en profondeur sur le sujet du bonheur au travail en 2020
Atteindre 95% de ventes de sources LED	Un certain nombre de commandes avec d'anciennes sources sont effectuées pour remplacer un ou deux points lumineux. Nous travaillons pour un arrêt total des lampes au 1 ^{er} janvier 2021

*Indice de Satisfaction du Personnel



Actions DROITS HUMAINS



Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits Humains;
Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits Humains.

AXE DE TRAVAIL CONSOLIDER LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ EN ENTREPRISE

PROJET ÉGALITÉ DIVERSITÉ

Le projet s'inscrit dans le volet « Égalité professionnelle » de notre démarche RSE et a pour raisons d'être :

- la lutte contre les discriminations
- la valorisation des talents
- la garantie du respect des droits fondamentaux de l'être humain.

Planifié sur 24 mois (2020-2021), le projet se divise en 3 domaines d'intervention :

1. L'égalité femmes-hommes et la prévention du sexisme au travail : accompagnement par l'organisme Alter Egaux pour la mise en oeuvre d'une culture de l'égalité professionnelle.
2. L'accessibilité et l'inclusion (volet handicap)
3. L'égalité des chances (volet diversité).

RÉALISATIONS

> Élaboration d'un tableau de bord de suivi des indicateurs RH [Avril 2019]

> Consultation du personnel : questionnaire sur le ressenti des salariés vis-à-vis des agissements sexistes ou racistes dans l'entreprise. Ce sondage a servi à orienter les axes de l'accompagnement par Alter Egaux [Octobre 2019]

> Participation de Ragni aux rencontres "Égalité professionnelle femmes-hommes. Comprendre l'INDEX" organisées par Alter Egaux et le Ministère du Travail [Novembre 2019]

PERSPECTIVES

> Ajouter les risques d'agissements sexistes ou discriminatoires dans le DUER

> Poursuivre l'accompagnement d'Alter-Egaux : organisation d'une semaine d'animations (exposition interactive dans les locaux de Ragni) autour des questions relatives à l'égalité femmes-hommes

> Organiser les formations pour les membres du CSE : formation "Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre du dialogue social"

> Progresser dans l'établissement de notre BDES (Base de Données Économiques et Sociales)

> Anticiper l'embauche de personnel féminin à l'usine.



Alter Egaux accompagne les organisations dans la mise en oeuvre d'une égalité professionnelle réelle et effective. www.alteregaux.org





Actions DROITS HUMAINS

Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits Humains;
Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits Humains.

AXE DE TRAVAIL
SOUTENIR LES INITIATIVES EN FAVEUR DE L'ÉDUCATION

PARTENARIAT AVEC L'ASSOCIATION LOULY L'ÉCOLE AU SÉNÉGAL

Ragni et Louly consolident leurs relations d'année en année. Ce partenariat, que nous souhaitons durable et dont nous pourrions suivre les impacts sur le long terme, sert les intérêts suivants :

- Réduire les inégalités d'accès à l'éclairage (l'éclairage comme levier de développement)
- Contribuer à l'éducation des populations défavorisées.



Louly l'école au Sénégal soutient la scolarisation des enfants dans la région de M'bour, près de Dakar, Sénégal. www.loulysenegal.org



Vivre ensemble - la Pouponnière vient en aide aux enfants privés de leurs parents www.lapouponneredembour.org

RÉALISATIONS

> Don de 2 candélabres à l'association Vivre ensemble - La Pouponnière (M'bour), association partenaire de Louly l'école au Sénégal, en coopération avec Novéa Énergies [Réception septembre 2019]

> Collecte de vêtements, fournitures scolaires et matériel de sport pour les enfants de la Pouponnière de M'bour et de Louly l'école au Sénégal [Réception septembre 2019]

> Organisation d'un appel aux dons pour financer la cantine de Louly (voir page suivante)

> Don de 3 bornes lumineuses pour les abords de la cantine [Les bornes n'ont pas encore pu être expédiées et le seront dès que la situation sanitaire mondiale le permettra].

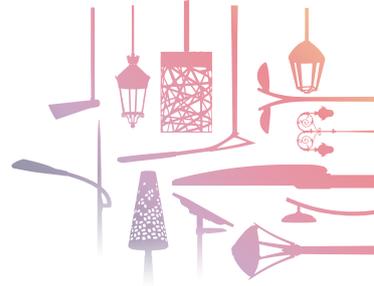
PERSPECTIVES

> Expédier les bornes lumineuses prévues pour la cantine

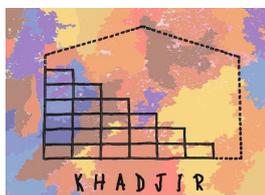
> Renouveler notre soutien pour deux actions au moins, en faveur de l'accès à l'éducation ou d'accès à l'éclairage nocturne.



Actions DROITS HUMAINS



KHADJIR ÇA FAIT SOURIRE FINANCEMENT D'UNE CANTINE POUR LES ENFANTS DE LOULY



Khadjir ça fait sourire, c'est l'histoire de 8 étudiants à l'Ecole Nationale d'Architecture de Montpellier qui décident de consacrer une année de césure à la construction d'une cantine pour les enfants scolarisés à l'école de Louly Benteigné (Sénégal).

Avec l'aide des populations et entreprises locales, l'équipe de Khadjir a elle-même réalisé et monté les quelque 4000 briques de terre crue selon une méthode traditionnelle, avec la latérite, l'ocre sénégalaise.

Après 6 mois de travail acharné, la cantine, savamment pensée pour les confort des enfants et des mamans, a été inaugurée en présence des amis de l'association, de ses partenaires et des habitants de Louly. Ragni, qui a mobilisé ses partenaires pour participer au financement de projet, devait faire le déplacement pour assister à la fête. Le voyage a été reporté à cause du début de la crise sanitaire COVID-19.





Actions

DROITS HUMAINS

Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits Humains;

Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits Humains.

AXE DE TRAVAIL PROMOUVOIR ET DÉFENDRE LES DROITS HUMAINS DANS NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

Initiée en 2018, notre politique d'Achats responsables vise à assurer que nos partenaires d'affaires se conforment effectivement aux normes internationales de comportement. Elle permet également de promouvoir les ODD et le Global Compact dans notre sphère d'influence. A terme, nous avons l'objectif de coconstruire avec eux des relations vertueuses, à impact positif sur la société.

INSTAURER UNE CULTURE DE LA PRÉVENTION

En explorant progressivement les nombreux sujets qu'englobe le développement durable, nous réalisons que beaucoup d'entre eux comportent une notion prioritaire de prévention. En termes de droits humains, l'éducation, le dialogue et la prévention sont souvent des socles solides pour favoriser la généralisation d'un climat sain et pérenne entre les individus et les groupes. Nous prévoyons de revoir totalement les plans de prévention pour ajuster nos mécanismes aux réels enjeux humains qui touchent nos parties prenantes.

RÉALISATIONS

> Evaluation des pratiques RSE de nos fournisseurs. Dans le cadre de l'évaluation, nous leur avons retransmis la Charte Achats responsables ainsi que notre rapport RSE 2019 [Juin 2019]

> Révision du Document Unique d'Evaluation des Risques par atelier et par service [Décembre 2019]

PERSPECTIVES

> Signer la Charte Relations fournisseurs responsables

> Renouveler notre évaluation fournisseurs

> Ajouter les risques relatifs aux droits humains dans le DUER

> Adopter et diffuser notre charte éthique auprès de l'ensemble de nos partenaires.



Actions DROITS HUMAINS



Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits Humains;
Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits Humains.

AXE DE TRAVAIL
CULTIVER
LES VALEURS HUMAINES



RÉALISATIONS

> Renouvellement du mécénat en faveur de la Chaire "[Smart city: Philosophie et éthique](#)", dirigée par Laurence Vanin, dont la mission est de rassembler les étudiants, les institutions et les professionnels autour de la place de l'humain dans la ville du futur

> Don de 5500 € au Lions Club de Roquefort-les-Pins (06) dans le cadre du financement d'un chien guide [Mars 2019]

> Participation à la course trail Xman 06, au profit de la lutte contre le cancer du sein (Association [Première de Cordée Méditerranéenne](#)) [Juin 2019]

> Don de 1500 € au Téléthon 2019 [Décembre 2019]

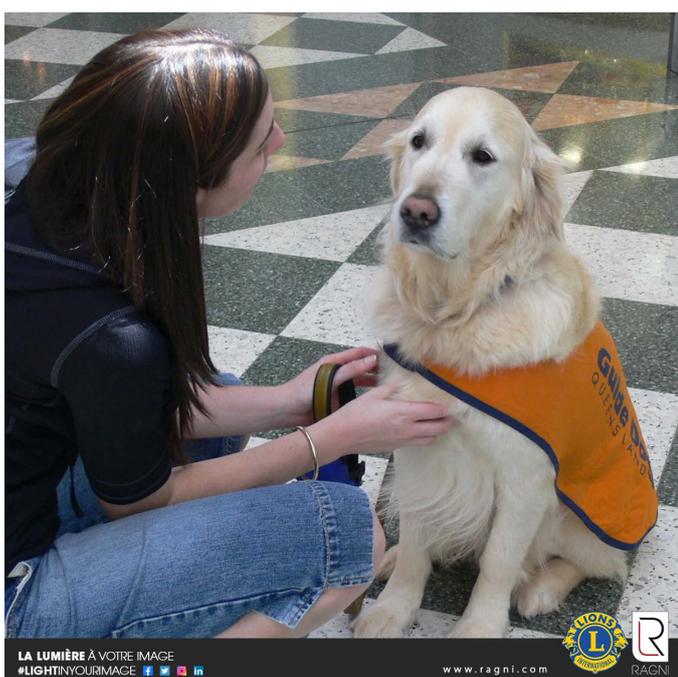
> Organisation d'événements de team building : les RDV blablas sont des moments conviviaux organisés pour les salariés de Ragni autour de thématiques reliées au développement durable ou à la convivialité [Toute l'année]

PERSPECTIVES

> Diffuser nos principes éthiques auprès de nos parties prenantes, particulièrement en interne

> Déployer le programme #TEAMRAGNI dans le nouveau siège social (mise en place d'activités santé bien-être et développement durable)

> Participer à au moins 2 événements sportifs solidaires.





Chiffres DROITS HUMAINS

Période couverte par les chiffres

2019

ÉVÉNEMENTS INTERNES

Nombre d'événements internes organisés	11
dont événements sportifs au profit de causes	1
dont événements liés à des thématiques DD	5
dont événements liés à la cohésion	6

ACHATS RESPONSABLES

Nombre de fournisseurs évalués	30
Taux de participation à l'évaluation fournisseurs	63 %
Proportion de fournisseurs ayant une politique RSE formalisée ou en cours d'élaboration parmi les entreprises évaluées	52,6 %

DROITS HUMAINS

Nombre de réunions d'information sur des sujets liés aux Droits Humains	2
Montant total dépensé au profit de causes liées aux droits humains*	9 312,93 €



*Parmi les actions auxquelles nous apportons notre contribution, nous comptabilisons ici celles qui répondent aux ODD parce qu'elles ont un lien avec la santé ou l'éducation et qu'elles correspondent à nos axes stratégiques.

Actions DROITS DU TRAVAIL



Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective;
Principe 4 : Contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire;
Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants;
Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de compétences.

AXE DE TRAVAIL PROMOUVOIR LE DIALOGUE COMME OUTIL DE PROGRÈS

LE DIALOGUE COMME LEVIER RSE

Que ce soit par l'intermédiaire du CSE, de la politique managériale, du processus Dialogue et Développement durable en cours de construction, des actions en lien avec la QVT, etc., nous sommes convaincus que le dialogue est un instrument indispensable à la réussite d'une stratégie RSE et à l'optimisation de la performance globale de l'organisation.

L'APPROCHE PAR LE DIALOGUE

Le dialogue fait référence à un mode de communication qui place l'égalité et la réciprocité au cœur des échanges et qui est mené avec la volonté partagée d'aboutir à des solutions favorables à tous les acteurs de la discussion. Il appelle les interlocuteurs à écouter pour comprendre et non simplement pour contre-argumenter. Ragni envisage d'utiliser le dialogue comme un outil de management au service de la proximité entre parties prenantes.



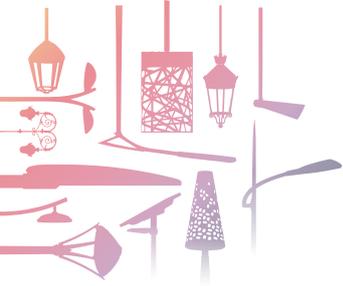
RÉALISATIONS

- > Mise en place du projet Egalité Diversité dans le but d'asseoir et de cultiver l'égalité professionnelle au sein de l'organisation [Projet planifié pour 2020-2021]
- > Construction du processus Dialogue et Développement durable, pour une mise en place dès le 1^{er} trimestre 2020 [Juillet 2019]
- > Création du Comité Social et Economique : organisation de 3 réunions, consultation pendant la crise sanitaire COVID-19, formations relatives à l'égalité professionnelle pour les membres du CSE
- > Consultations du personnel sur les besoins en formation RSE [Juillet 2019] et sur les questions d'égalité professionnelle [Septembre 2019]

PERSPECTIVES

- > Dialoguer au moins une fois par trimestre avec chaque équipe de la production
- > Inclure le processus Dialogue et Développement durable dans le système Qualité de l'organisation
- > Recueillir les idées et remarques des salariés pour la QVT via une boîte à idées ou autre dispositif.





Actions

DROITS DU TRAVAIL

Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective;

Principe 4 : Contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire;

Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants;

Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de compétences.

AXE DE TRAVAIL
ASSURER ET GARANTIR
ÉPANOUISSEMENT ET
BONHEUR AU TRAVAIL

PROGRAMME #TEAMRAGNI

Ragni est une entreprise qui grandit. Pour la direction autant que pour les employés, l'esprit familial et la cohésion de groupe doivent être en permanence valorisés et conservés. C'est pourquoi nous tenons à continuer d'organiser des événements de team building, des activités sportives ou des actions à vocation solidaire vis-à-vis de l'environnement et/ou de la société.



RÉALISATIONS

> Nouvelle participation à l'Azur Festival Film d'Entreprise sur le thème : « On n'est rien sans les autres, quid dans l'entreprise ? » [Mai 2019]

> Lancement du Projet Egalité Diversité pour accentuer la culture de l'égalité dans l'entreprise [Juillet 2019]

> Nouvelle saison de foot à 7 pour la Team Ragni de football

> Organisation de 10 RDV blablas thématiques ou simplement sympathiques

> Déploiement de la politique SST et prévention des risques, avec notamment l'organisation d'un atelier gestes et postures [Novembre 2019]

> Mise en place de l'Indice de Satisfaction du Personnel sur la base de 5 critères [Décembre 2019]

PERSPECTIVES

> Atteindre un Indice de Satisfaction du Personnel égal ou supérieur à 75/100

> Organiser au moins 8 événements internes dans l'année.



Actions DROITS DU TRAVAIL



L'INDICE DE SATISFACTION DU PERSONNEL UN NOUVEL INDICATEUR POUR MESURER LE BONHEUR DE LA TEAM RAGNI

L'instauration de l'indice de satisfaction du personnel a donné lieu à des échanges internes constructifs autour de la notion de bonheur au travail. Considéré par notre organisation comme une source d'évolutions dans les méthodes de management, comme point de départ de nombreux aspects de la prévention des risques, et enfin comme un levier décisif de performance, il met en jeu la responsabilité individuelle au service de la réussite collective.

Pour calculer l'ISP annuel, nous interrogeons tous les collaborateurs sur chacun de 5 critères retenus (voir critères ci-contre). Chaque critère est noté sur une échelle de 0 à 20, résultant ainsi sur un indice de satisfaction individuel. Une fois tous les indices individuels additionnés et rapportés à une moyenne, nous obtenons l'ISP global annuel.

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS 2019

Les critères les moins bien notés nous ramènent aux besoins d'estime et de réalisation, figurant au sommet de la pyramide des besoins (après les besoins physiologiques, les besoins de sécurité et le besoin d'appartenance). Ces interprétations nous permettent d'orienter notre démarche QVT en l'appuyant sur les politiques Ressources Humaines et Dialogue et Développement durable.

AXES STRATÉGIQUES DE LA DÉMARCHE

Identifier les leviers d'actions pour améliorer la satisfaction générale des équipes

- > Renforcement du suivi individuel dans le cadre de la GPEC
- > Renforcement de la communication interne
- > Restructuration du plan de formation interne

Légitimer les actions du processus dialogue et développement durable

- > Instauration d'une culture du management responsable
- > Vigilance accrue sur les questions d'équité
- > Démocratisation du dialogue, tous niveaux hiérarchiques confondus.

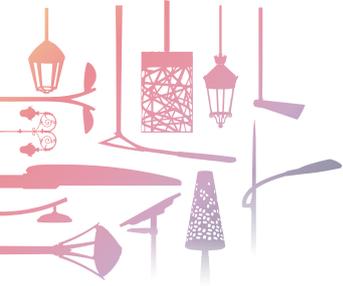
RÉSULTATS ISP 2019

APPARTENANCE	15/20
RESPECT	14/20
ACCOMPLISSEMENT	14/20
AMBIANCE	15/20
RECONNAISSANCE	16/20

OBJECTIF 2020

75/100





Chiffres DROITS DU TRAVAIL

Période couverte par les chiffres

2019

Nombre de consultations du personnel	5
Nombre de visites clients	50
Nombre de visites scolaires	6

RESSOURCES HUMAINES

Nombre d'employés moyen	73
Nombre d'employés de moins de 25 ans	7
Nombre d'employés entre 26 et 45 ans	40
Nombre d'employés entre 46 et 60 ans	24
Nombre d'employés de plus de 60 ans	2
Nombre de femmes	19 (26 %)
Nombre d'hommes	54 (74 %)
Proportion de cadres et agents de maîtrise	19 %
Proportion d'employés	47 %
Proportion d'ouvriers	34 %

FORMATION

Nombre total d'heures de formation	210
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	11,6

TYPES DE CONTRATS

Nombre de CDI	67
Nombre de CDD	6
Nombre de contrats d'alternance	5
Nombre de stages	5

SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Taux AT/MP	1,75 %
Taux de gravité des accidents du travail	0,337
Nombre d'arrêts maladie	13



Actions

ENVIRONNEMENT



Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement;
Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;
Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

AXE DE TRAVAIL
CONNAÎTRE ET RÉDUIRE
L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL
DE NOS ACTIVITÉS

L'ÉCLAIRAGE PUBLIC AU COEUR DES ENJEUX DE PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

Les luminaires sont de plus en plus efficaces en termes de limitation de la pollution : consommant de moins en moins d'énergie, ils sont sollicités dans les marchés à performance énergétique et le nombre d'appels d'offres contenant des clauses sociétales ou environnementales augmente d'année en année.

Pour satisfaire notre volonté de mieux connaître le cycle de vie de chacun de nos produits, nous montons actuellement en compétences dans ce domaine et allons être en mesure de produire l'ACV de toutes nos nouvelles conceptions.

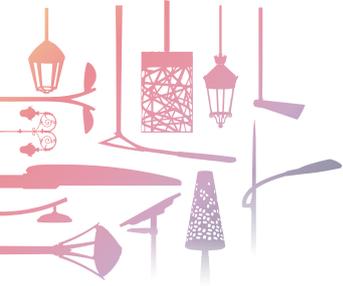
RÉALISATIONS

- > 91% de nos ventes en 2019 concernent des luminaires à LED
- > Dématérialisation totale de la facturation fournisseurs [Juin 2019]
- > Afin d'optimiser l'existant, généralisation de la réutilisation de pièces pour les produits nouvellement conçus [Toute l'année]
- > Envoi d'une enquête d'opinion à de nos abonnés pour connaître leur vision de l'éclairage public [Décembre 2019]

PERSPECTIVES

- > Préparer l'arrêt total de la commercialisation des lampes au profit des leds
- > Former des référents internes à l'écoconception
- > Réaliser l'analyse du cycle de vie de chaque nouveau luminaire conçu
- > Proposer un luminaire répondant expressément à une problématique environnementale
- > Inscrire des objectifs de réduction d'impact dans le projet de rénovation de l'usine de Cagnes-sur-Mer.





Actions

ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement;
Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;
Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

AXE DE TRAVAIL
PROMOUVOIR LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET L'ÉCLAIRAGE RAISONNÉ

LA COMMUNICATION AU SERVICE DES ODD

Par le biais des réseaux sociaux, des rencontres ou des projets auxquels nous participons, nous plaçons désormais les questions de développement durable largement au centre des échanges. En 2019 nous avons à nouveau reçu des groupes scolaires en visite d'usine, publié de nombreuses informations relatives aux ODD et poursuivi la promotion de l'éclairage raisonné à travers notre présence dans des événements locaux liés à la responsabilité sociétale des entreprises. Au sein de nos relations commerciales, les demandes clients réellement tournées vers les enjeux environnementaux ont augmenté, même si les chiffres sont encore timides.

RÉALISATIONS

> En 2019, 44% des appels d'offres auxquels nous avons répondu contenaient des clauses RSE (27% en 2018)

> La filiale du GROUPE RAGNI Novéa Énergies, spécialisée dans l'éclairage autonome, poursuit sa progression. En 2019, elle a conquis de nouveaux marchés dans le monde (Canada, Chypre, Irlande et Nouvelle Zélande). En ce qui concerne l'accès à l'éclairage pour les pays en voie de développement, Novéa a par exemple donné suite à une affaire initiée au Gabon en 2018, en fournissant 2000 ensembles solaires supplémentaires.

> Participation par le biais d'une visite d'usine et [d'une vidéo](#) au projet européen APP VER, soutenu par Interreg Alcotra et l'académie de Nice. L'initiative vise à fédérer le monde académique et celui de l'entreprise autour des enjeux et des perspectives du développement durable, en lien avec les programmes éducatifs actuels [*Projet étalé sur 2019/2020*]

> Participation au Cercle Azuréen du Global Compact France porté par les entreprises Résistex et GSF [*Septembre 2019*]

> Mention des ODD pertinents dans les communications partagées en interne et/ou externe afin de relier le sujet à un enjeu développement durable [*Toute l'année*]

PERSPECTIVES

> **Afficher clairement nos engagements dans nos locaux**

> **Organiser des rencontres, réunions ou conférences visant à valoriser les ODD auxquels nous contribuons**

> **Engager les processus internes à s'approprier les ODD pour agir concrètement.**



Actions

ENVIRONNEMENT



Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement;
Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;
Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

AXE DE TRAVAIL

SENSIBILISER ET AGIR

EN INTERNE

FÉDÉRER LES ÉQUIPES TOUT EN DONNANT DU SENS

Conscients de l'intérêt de donner du sens à nos actions de *team building*, nous profitons des événements internes pour échanger sur des enjeux environnementaux. C'est ainsi que nous avons pu susciter l'adhésion de certains collaborateurs, et par là, mettre en oeuvre des actions concrètes pour agir au sein de l'organisation, notamment en réduisant la quantité de déchets générés lors des salons professionnels.

RÉALISATIONS

> Installation de bacs de tri au réfectoire de l'usine de Cagnes-sur-Mer et réalisation d'un guide de tri à destination des employés [Juillet 2019]

> Participation à la journée "Nettoyons la nature" de l'association [Méditerranée 2000](#) à Théoule-sur-Mer [Septembre 2019]

> Organisation en interne d'un atelier de confection d'emballages réutilisables [Juin 2019] et d'un atelier de fabrication de produits ménagers maison [Novembre 2019]

> Utilisation de coupes et verres en verre à la place du plastique lors des salons SMCL à Paris et SCEWC à Barcelone [Novembre 2019]

> Réduction des déchets lors des événements internes et organisation d'un déjeuner entièrement Zéro déchet et cuisine de saison [Février 2020]

PERSPECTIVES

> Supprimer totalement les gobelets plastiques de nos sites

> Organiser des conférences et ateliers dédiés à l'environnement

> Améliorer notre taux de valorisation matière.





Chiffres

ENVIRONNEMENT

Période couverte par les chiffres

2019

SENSIBILISATION

Nombre d'opérations de sensibilisation à l'environnement

4

GESTION DES DÉCHETS

Taux de valorisation matière (issue des déchets industriels bois, cartons, papiers, plastiques sauf PMMA)

83.6 %

Taux de valorisation énergétique (issue des déchets industriels bois, cartons, papiers, plastiques sauf PMMA)

12.3 %

Poids total de métaux collectés

28.77 t

Poids total de matière plastique PMMA collectée

16.04 t

DÉCHETS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES

Poids total de DEEE pro collectés

8.26 t

Poids total d'équipements électriques et électroniques mis sur le marché

622.27 t

Contribution financière apportée à la filière de recyclage des DEEE

45 425,78 €

GESTION DES RESSOURCES

Consommation totale d'eau - Sites de Cagnes-sur-Mer

892 m³

Consommation totale d'eau - Site de Tourrettes

670 m³

Consommation totale d'électricité - Sites de Cagnes-sur-Mer

480.900 Kw

Consommation totale d'électricité - Site de Tourrettes

394.958 Kw

Evolution de la consommation d'eau à Cagnes-sur-Mer*

- 62 %**

Evolution de la consommation d'électricité à Cagnes-sur-Mer*

- 7.14 %



* En 2018 nous n'avions pas mesuré les consommations énergétiques à Tourrettes.

** En 2018, une importante fuite avait provoqué une consommation excessive d'eau.



Actions

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

AXE DE TRAVAIL
FÉDÉRER NOS PARTIES
PRENANTES AUTOUR
DES PRINCIPES ÉTHIQUES

DES VALEURS COMMUNES BASÉES SUR LE RESPECT ET L'ÉTHIQUE

Dans une entreprise familiale comme Ragni, les valeurs morales ont une place primordiale, et leur partage est une condition essentielle pour continuer de faire progresser l'organisation dans un contexte en perpétuel changement.

Conscients des problématiques de corruption qui peuvent exister dans notre secteur d'activité, régi en majeure partie par des appels d'offres, nous envisageons de proposer à notre réseau commercial des formations sur le principe de lutte contre la corruption. Par ailleurs, le service commercial a souhaité planifier la modification de certains contrats afin de mieux mettre en avant les risques de corruption.

Enfin, dans le cadre plus général de la prévention des risques, Ragni s'engage à faire figurer la corruption dans son document unique d'évaluation des risques.

RÉALISATIONS

- > Dialogue interne autour des questions liées à l'éthique et aux principes moraux [Décembre 2019]
- > Évaluation RSE de nos 30 principaux fournisseurs, accompagnée de la charte Achats responsables, dans laquelle les normes internationales de comportement et de lutte contre la corruption sont mises en avant [Juin 2019]

PERSPECTIVES

- > Signer la Charte Relations Fournisseurs Responsables, pilotée par le Médiateur des Entreprises et le Conseil National des Achats
- > Organiser des actions de sensibilisation à destination des collaborateurs et des partenaires commerciaux
- > Élaborer la charte éthique du GROUPE RAGNI et assurer sa diffusion
- > Ajouter les risques de corruption au DUER.



Actions

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

AXE DE TRAVAIL
ASSURER UN SUPPORT RÉACTIF
ET TRANSPARENT AU PROFIT
DE LA SATISFACTION CLIENT

SERVICE APRÈS-VENTE ET DÉMARCHE QUALITÉ

Certifiée ISO 9001 : 2015, Ragni met en oeuvre une politique Qualité révisée annuellement. Autour de 4 notions centrales qui, reliées aux attentes de notre clientèle, nous guident vers une meilleure prise en compte des réclamations, nous déployons les axes stratégiques suivants :

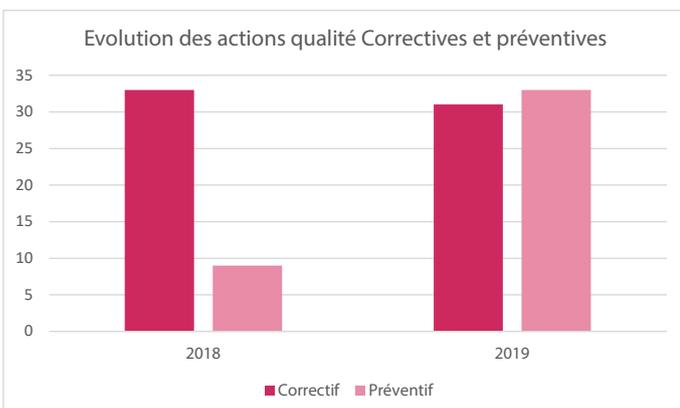
AMÉLIORATION CONTINUE

- Écoute et satisfaction client
- Maîtrise des risques
- Dialogue avec les parties prenantes

TRANSITION DURABLE

- Savoir-faire et esprit d'équipe
- Ecoconception et réduction des impacts
- Digitalisation

Entre autres objectifs, la Politique Qualité vise la réduction des actions correctives au profit des actions préventives.



RÉALISATIONS

- > Mise en place du contrôle journalier en production
- > Révision du système de suivi des dossiers SAV
- > Baisse du nombre de réclamations clients
- > Sur la totalité de la facturation réalisée, le nombre de réclamations représente une proportion de 3,91%
- > Augmentation du nombre d'actions préventives
- > Lors des revues de processus, détection de 10 nouveaux risques et de 11 opportunités d'amélioration

PERSPECTIVES

- > Poursuivre la fédération des pilotes de processus et de la direction générale autour de la démarche Qualité
- > Initier les démarches pour la mise en place de nouvelles normes liées à l'environnement et à la sécurité
- > Développer les contrôles internes
- > Identifier les chantiers prioritaires pour répondre aux enjeux de l'industrie 4.0





Chiffres

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Période couverte par les chiffres

2019

ÉTHIQUE DANS LES AFFAIRES

Nombre de fournisseurs sensibilisés à notre politique d'achats responsables et aux principes éthiques de comportement

30

POLITIQUE QUALITÉ - SATISFACTION CLIENTS

Nombre d'actions Qualité ouvertes en 2019

64

Nombre d'actions Qualité réalisées sur les 69 planifiées*

54

Taux de réclamations relativement à la facturation

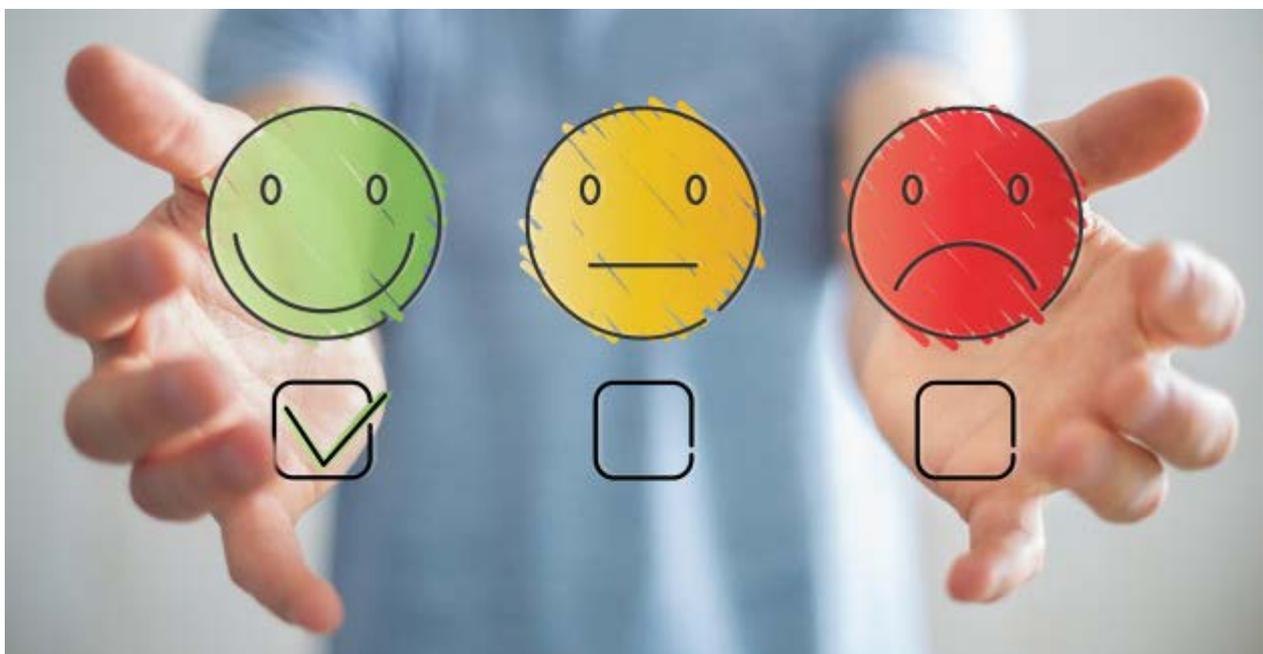
3,91%

Taux de non-conformité des produits livrés

0,49 %

Nombre de réclamations dues à des erreurs internes

266



* Le Système de Management de la Qualité distingue les actions ouvertes (celles qui ont été créées), les actions planifiées (actions ouvertes dont l'échéance a été placée sur l'année de référence) et les actions réalisées (actions ouvertes la même année ou l'année précédente).

Perspectives 2020

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



GOUVERNANCE RSE

Intégrer le processus Dialogue et Développement durable à l'organisation
Afficher clairement nos engagements dans nos locaux et revoir le parcours de visite
Organiser des rencontres, engager des réflexions et des formations autour de nos ODD prioritaires
Travailler sur notre matrice de matérialité avec la participation des parties prenantes

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



PRÉVENTION DES RISQUES

Diminuer le taux d'accidents du travail
Réviser le DUER en y ajoutant :

- les risques liés aux agissements sexistes ou racistes
- les risques liés à la corruption

Mettre en place des mécanismes d'alerte face aux risques d'agissements sexistes ou racistes et face aux risques de corruption, déployer les moyens de prévention, d'action et de sanction dans l'entreprise et assurer la sensibilisation du personnel

Poursuivre l'élaboration de notre base de données économiques et sociales

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



ETHIQUE DANS LES AFFAIRES

Signer la Charte Relations Fournisseurs Responsables
Renouveler l'évaluation RSE de nos fournisseurs
Adopter et diffuser la charte éthique du GROUPE RAGNI

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE



CONDITIONS DE TRAVAIL

Participer à au moins 2 événements sportifs solidaires
Atteindre un Indice de Satisfaction du Personnel égal ou supérieur à 75/100
Organiser au moins 8 événements internes dans l'année
Mener un projet d'échanges internes du type "Vis ma vie"

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



PERFORMANCE ET SATISFACTION CLIENT

Poursuivre la fédération des pilotes de processus et de la direction autour de la démarche Qualité
Initier les démarches pour la mise en place de nouvelles normes liées à l'environnement et à la sécurité
Développer les contrôles internes
Identifier les chantiers prioritaires pour répondre aux enjeux de l'industrie 4.0

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



DIALOGUE INTERNE

Mettre en place une solution de recueil d'idées du personnel concernant les conditions de travail et la RSE
Organiser des réunions dialogue avec chaque équipe de la production, au moins une fois par trimestre

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



SOLIDARITÉ

Renouveler notre soutien à l'association Louly l'école au Sénégal en faveur de l'accès à l'éducation et/ou d'accès à l'éclairage nocturne

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



ENVIRONNEMENT

Engager les parties prenantes internes à placer des objectifs relatifs aux ODD dans leur processus
Supprimer les gobelets plastiques de nos sites
Atteindre 85% de valorisation matière
Viser le "zéro déchet" lors des événements internes
Mieux connaître et maîtriser notre impact environnemental par le biais des analyses du cycle de vie
Initier la conception d'un luminaire répondant expressément à une problématique environnementale

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



PARTENARIATS

Instaurer une politique de partenariats
Mettre en oeuvre un partenariat multipartite autour de la notion d'éclairage raisonné.



RAGNI SAS

Chemin du vallon des vaux - Le Gueirard

CS 80002 06801 Cagnes cedex - France

Tél. +33 4 93 31 05 48

Email : info@ragni.com

Contact Dialogue et Développement Durable : charlotte.faure@ragni.com



RAGNI



Photographic credits and illustrations

freepik.com - T. L. Photography - Bernard Prudhomme

- Ragni - Louly l'école au Sénégal - Khadjir ça fait sourire -

Vanilia Events - Global Compact

www.ragni.com

