



Communication sur le progrès 2019-2020 (COP)

TECHNAX
Quality Welding Solutions

Table des matières

Déclaration de renouvellement de l'engagement	2
Présentation de l'entreprise	3
Les 10 principes du Pacte Mondial	4
I. Droits de l'Homme	6
a. Evaluation, politique et objectifs	6
b. Mise en œuvre.....	6
c. Mesure des résultats	6
II. Conditions du travail	7
a. Evaluation, politique et objectifs	7
b. Mise en œuvre.....	7
c. Mesure des résultats	9
III. Environnement	10
a. Evaluation, politique et objectifs	10
b. Mise en œuvre.....	10
c. Mesure des résultats	11
IV. Corruption	12
a. Evaluation, politique et objectifs	12
b. Mise en œuvre.....	12
c. Mesure des résultats	12

Déclaration de renouvellement de l'engagement

À nos parties prenantes :

Je suis heureux de confirmer que la société TECHNAX réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies relatif aux droits de l'homme, aux conditions de travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

En tant que Président, j'ai à cœur de faire vivre cette démarche au quotidien et d'y associer l'ensemble de mes équipes.

Bien sincèrement,

Laurent VERNEDE, Président.

Présentation de l'entreprise

Technax est une PME d'environ 32 salariés située à Saint-Priest, dans la région lyonnaise. Elle est spécialisée dans la conception et la fabrication d'équipements spécifiques de soudage. Elle maîtrise différents procédés d'assemblage comme :

- Le soudage par résistance
- Le soudobrasage par résistance
- Le compactage par résistance
- Le combrasage

- Le brasage par induction
- Le soudage ultrason et laser

Selon la demande du client, ces techniques peuvent être intégrées dans des équipements manuels, semi-automatiques et automatiques. L'entreprise réalise une moyenne de 6.67 millions d'euros sur les 5 dernières années. TECHNAX a pour politique d'aider et d'accompagner le client à la définition précise de son cahier des charges afin de lui fournir un produit répondant le plus à son besoin. S'adapter au besoin du client et mettre à disposition notre savoir-faire sont des notions clés à la satisfaction client que nous prônons à TECHNAX. Le client est accompagné du cahier des charges à la livraison de l'équipement et même après grâce à notre service Après-vente.

Développer son savoir-faire technologique, développer la notion d'amélioration continue et faire progresser chaque individu font partie intégrante des valeurs de TECHNAX.



Nous sommes également ravis d'annoncer que nous avons obtenu la certification ISO 9001 version 2015. Cette certification démontre notre volonté de progresser constamment afin d'atteindre les objectifs fixés. Notre certification ISO 9001 version 2015 a été renouvelé en 2020 ce qui démontre une amélioration et une évolution dans le management de notre système Qualité.

Par le biais de ce projet, nous avons pu développer notre politique Qualité et développer par la même occasion notre politique en matière de Responsabilité Sociétale. Ce travail a permis d'accompagner et d'impliquer davantage l'ensemble des collaborateurs à ces notions dans l'entreprise.

Nous comptons également renouveler notre évaluation Ecovadis dans laquelle nous avons déjà atteint le niveau « Gold ». Notre implication et notre volonté de progresser sur ces différents domaines créent un nouveau challenge au sein de l'entreprise. Notre objectif pour 2020 est de progresser et d'atteindre le niveau platine



Les 10 principes du Pacte Mondial

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.
2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.
3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
4. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
5. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
6. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.
7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
8. Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



I. Droits de l'Homme

a. Evaluation, politique et objectifs

TECHNAX s'engage à adhérer aux principes de la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, de l'organisation internationale du travail et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants. TECHNAX est implanté en France où ces problèmes ne sont plus vraiment d'actualité. Cependant, notre société s'engage activement sur le sujet de l'insertion des personnes à handicap.

TECHNAX s'attache à sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs sur les droits de l'homme. Pour cela, nous comptons nous appuyer sur différents supports afin de sensibiliser l'ensemble de l'entreprise.

A cet effet, nous avons établi un code RSE qui est diffusé à l'ensemble des collaborateurs et ont l'obligation de se conformer aux règles en vigueur. Ce code a pour objectif de développer l'entreprise dans le respect des règles de droit et d'éthique nationales et internationales.

b. Mise en œuvre

TECHNAX a mis en place un système d'alerte permettant à chacun de communiquer une anomalie rencontrée afin qu'elle soit traitée et qu'elle ne réapparaisse plus. Ces fiches d'alertes sont ensuite enregistrées dans une base de données.

Dans le cadre de la mise en place de notre Système de Management de la Qualité, nous avons rédigé un manuel qualité qui reprend les valeurs emblématiques de la société. Ce manuel reprend notre politique qualité et toutes les valeurs que l'entreprise souhaite transmettre.

Afin de développer l'écoute de chacun et la cohésion au sein de l'entreprise, une réunion bimensuelle est réalisée pour traiter les pistes d'amélioration récoltées grâce à notre système de fiche d'alertes.

c. Mesure des résultats

Sur la période du COP, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté. Aucun incident lié à des comportements sexistes ou liés au harcèlement moral et sexuel n'ont été signalés au sein de notre entreprise tout au long de l'année. Grâce au CSE, nous avons également un référent chargé de sensibiliser, former l'ensemble de l'entreprise sur ces sujets.

TECHNAX s'attache également à diversifier les profils de ses collaborateurs. Ainsi, on observe par exemple une diversité d'âge au sein de l'entreprise. On compte 14% de salariés de moins de 26 ans, 26% de salariés compris entre 26 et 35 ans, 29% de salariés compris entre 36 et 45ans et 29% de salariés de plus de 45 ans.

II. Conditions du travail

a. Evaluation, politique et objectifs

TECHNAX assure à son personnel l'ensemble des droits prévus par la législation française et s'attache à faire vivre la négociation collective dans l'entreprise.

Nous voulons continuer à développer les conditions de travail de nos salariés en s'appuyant tout d'abord sur notre politique Qualité et en développant notre Système de Management de la Qualité. Nous développons des aspects comme l'amélioration des outils de travaux, le développement des compétences, la remontée d'informations et les propositions d'amélioration. Le développement des compétences est un aspect important que nous souhaitons mettre en avant. Nous mettons en place plusieurs outils afin de nous aider à mieux évaluer et suivre les compétences de tous nos collaborateurs.

b. Mise en œuvre

La santé et la sécurité des employés est assurées notamment grâce au document unique d'évaluation des risques professionnels. Il regroupe les risques de chaque unité de l'entreprise telle que les bureaux administratifs, le bureau d'études et l'atelier. Le document unique permet d'identifier les risques auxquels sont confrontés les salariés ainsi que les conséquences qui en découlent. Des mesures sont alors prises pour les limiter au maximum. Tous les employés sont équipés d'EPI adéquat fourni par TECHNAX. Enfin une signalisation adaptée pour prévenir de risques résiduels a été apposée pour chacun des postes. Cette signalisation permet de prévenir les employés sur l'importance de travailler sur un poste de travail organisé et propre afin de fournir un travail de qualité.

Pour la santé des employés, une visite médicale est prévue tous les 2 ans. Elle permet de vérifier le bon état de santé de chacun. La médecine du travail peut aussi intervenir pour vérifier les bonnes conditions de travail des salariés dans l'entreprise. L'ensemble des informations nécessaires sur l'entreprise sont consultables à chaque point de communication. Les récents évènements qui se sont produits nous ont permis de mettre à disposition plusieurs systèmes afin de préserver la santé de l'ensemble de nos collaborateurs.

Afin d'avoir un retour sur le terrain des collaborateurs, un questionnaire de satisfaction sera réalisé de manière anonyme afin d'évaluer le niveau de satisfaction sur différents thèmes liés aux conditions de travail comme l'image du service concerné, la qualité du management et de l'ambiance de travail, la formation et la qualité de la communication interne.

Nous avons mis au point un parcours d'intégration adapté à chaque nouveau collaborateur. Lors de la journée d'arrivée du collaborateur, le parcours est mis en œuvre par le responsable hiérarchique selon le niveau de savoir, de savoir-faire et des compétences.

En fonction du poste qu'il intégrera, il sera formé aux différentes règles et standards TECHNAX et sera évalué à des fréquences définies. Ce parcours va permettre de suivre et de gérer les compétences de chaque nouveau collaborateur. Suite à ce parcours d'intégration, son profil sera intégré à nos différentes bases de données dédiées à la gestion des compétences.

Nous avons pour la première fois sponsorisé une équipe participant au 4L TROPHY. C'est un rallye d'orientation composé de plus de 1200 4L où se mélangent des jeunes et des étudiants entre 18 et 28 ans de toutes nationalités. Ce rallye traverse l'Espagne et le Maroc en passant par plusieurs villes tels que Tanger, Ouarzazate ou Marrakech. Le 4L TROPHY n'est pas un rallye comme les autres, il défend certaines valeurs en participant à des actions pour faciliter l'accès à l'éducation pour tous, notamment les enfants vivant dans des régions reculées. Nous sommes fiers d'avoir pu aider des jeunes à réaliser leur rêve et atteindre leurs objectifs et nous aspirons à participer de plus en plus à de tels évènements. L'équipage que nous avons sponsorisé a terminé à la 549e position.



c. Mesure des résultats

Grâce à ces actions, TECHNAX ne compte aucun accident du travail sur la période du COP.

Elle se conforme à la convention collective de la métallurgie et attribue un coefficient de salaire correspondant aux compétences des salariés. Ainsi, chacun est rémunéré à la hauteur de son travail.

TECHNAX a organisé lors de la période du COP des événements conviviaux autour de repas de différentes sortes afin de consolider les liens entre ses collaborateurs. Ces moments sont également l'occasion d'échanger sur l'actualité de l'entreprise.

En novembre 2019, nous avons décidé d'organiser une après-midi karting et bowling pour l'ensemble de la société afin de célébrer les 30 ans de l'entreprise. Cet événement avait pour objectif de rassembler les nouveaux salariés et les anciens et de développer l'esprit d'équipe et la cohésion au sein de l'entreprise. Durant les deux activités, des groupes et des équipes mélangeant les différents services de l'entreprise ont été créés ce qui a permis de favoriser l'échange et rendre ce moment convivial. Les retours de chacun sur cette après-midi ont été vraiment positifs et nous encouragent à développer ce type de moments dans le futur.



Concernant l'affectation des responsabilités par rapport à la protection du droit du travail, TECHNAX a officialisé un responsable pour chaque unité de travail. C'est à lui que s'adresseront les collaborateurs en cas de problème. Il sera chargé ensuite d'en discuter avec la direction pour résoudre le problème.

III. Environnement

a. Evaluation, politique et objectifs

TECHNAX a mis en place des grands principes pour le respect du développement durable en établissant une charte de développement durable et en établissant un code RSE et un code de bonne conduite pour les fournisseurs.

La mise en place des boxis nous ont apporté des résultats prometteurs et motivent à renforcer cette démarche du recyclage des emballages. Nous comptons étendre cette pratique au papier et au carton qui représente environ 70% des déchets de l'entreprise. Notre objectif est de renforcer notre volonté de recycler les différents déchets que nous produisons et d'avoir un retour annuel sur l'impact environnemental. Par la suite, nous voulons développer des solutions pour réduire ces déchets.

Le remplacement des gobelets en plastique par des gobelets en carton a été bien accueilli par l'ensemble de l'entreprise et l'objectif de cette démarche a bien été compris.

b. Mise en œuvre

La société TECHNAX permet des actions de recyclage en triant ses déchets. Différents containers sont mis à disposition dans les locaux pour faciliter le tri. Les déchets sont relevés toutes les semaines.

Une charte de Développement Durable a été rédigée et est signée par l'ensemble de l'entreprise. Cette charte permet aux anciens comme aux nouveaux de prendre part à ce changement opéré par l'entreprise et les sensibilise aux nouvelles contraintes qui les entourent.

Notre objectif pour l'année prochaine est de développer le système qui permet de récolter l'ensemble des déchets et de quantifier la part d'éléments recyclés. Une information auprès de l'ensemble des collaborateurs sera exposée. Ainsi, nous pourrions mesurer le coût de ces déchets et prendre des mesures pour les diminuer.

Des informations concernant les objectifs de réduction de consommation d'eau et d'électricité sont également affichées dans les locaux.

c. Mesure des résultats

Déchets	Poids récupéré		Poids recyclé	
	2018	2019	2018	2019
Cartouches d'encre	24 kg	42 kg	10.2 kg	26.3 kg
Rebus de pièces métalliques	200 kg alu 150 kg cuivre	NA		
Huiles usagées	0.3 tonnes	NA		
Piles	2.2 kilos	7.2 kilos		
Verre	NA	150 kg		
Gobelets plastique	NA	20 kg		
Gobelets en carton	NA	8 kg		

Tous ces résultats proviennent de nos différentes collectes et des différents retours que nous avons par les prestataires. Nous désirons vraiment avoir un retour sur tous nos déchets ce qui n'est pas encore le cas. On constate cependant que les dispositifs mis en place sont efficaces et nous encouragent à nous améliorer davantage.

IV. Corruption

a. Evaluation, politique et objectifs

TECHNAX a mis en place un code RSE qui détermine clairement la marge de manœuvre de ses collaborateurs. Cela permet notamment d'encadrer les relations avec les clients et de se prémunir contre tout risque de corruption. Dans le cadre des processus de ventes et d'achat, de multiples relectures et validation avant chaque envoi d'offre commerciale sont effectuées afin de limiter le risque de corruption au sein de l'entreprise.

Ainsi, chaque employé est sollicité à faire preuve de respect, de confiance et de vigilance dans toutes ses activités professionnelles.

b. Mise en œuvre

Le code RSE a été dévoilé et signé par l'ensemble de nos collaborateurs qui s'engage à le respecter.

c. Mesure des résultats

Sur la période du COP, aucune corruption, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.