



COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

NOTRE ENGAGEMENT

Monsieur Le Secrétaire Général,

Depuis 40 ans, nous accompagnons nos clients en leur offrant des solutions de traitement thermique et de surface afin d'optimiser les performances de leurs produits et d'en accroître leur durée de vie.

Nous avons toujours œuvré pour diminuer notre impact sur l'environnement en mettant, en outre, en place notre propre installation de recyclage des eaux usées en 1999.

Convaincu qu'une entreprise se définit avant toute chose par l'équipe qui la compose, l'état d'esprit familiale et le dialogue permanent avec l'ensemble des collaborateurs est pour nous une priorité.

Pour être pérenne, nous considérons par ailleurs qu'une entreprise se doit d'être exemplaire vis-à-vis des bonnes pratiques commerciales, comptables et financières.

C'est dans ce cadre, en qualité de président, que je vous confirme notre engagement à soutenir les dix principes du pacte mondial des Nations Unies concernant les droits de l'Homme, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous communiquons cette année sur les actions mises en place ainsi que sur nos objectifs futurs.

Port Jérôme sur seine, le 26 mai 2021

Johann Lesueur

Président



RESPECT DES DROITS DE L'HOMME :

Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

Principe 2 : Veillez à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme.

Nous avons toujours pratiqué la politique du « management baladeur ». En considérant que les instructions écrites passent mal, cette méthode permet de rester proche des collaborateurs et de comprendre leurs éventuels problèmes, qu'ils soient d'ordre professionnel ou personnel.

Chacun peut ainsi s'exprimer librement avec la direction qui prend en considération l'ensemble des remarques/demandes relatives à :

- L'organisation du travail
- Les moyens matériels
- Les relations entre collaborateurs
- Les questions relatives à la sécurité au travail
- Les questions relatives à la rémunération.
- Les problématiques d'ordre personnelles/familiales.

La mise en place des gestes barrières pendant la crise sanitaire du COVID 19 nous a contraint à adapter notre organisation.

Un numéro de téléphone « mobile direction » a été communiqué à l'ensemble du personnel afin de maintenir ce contact direct à distance.

Conformément à la réglementation, notre règlement intérieur intègre les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel :

TITRE 4 – Dispositions relatives au harcèlement

A - Interdiction au harcèlement moral et sexuel

Conformément à l'article L1152-1 du Code du travail, « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »



Celui va être prochainement mis à jour et complété en précisant que :

« TOUTE PERSONNE TEMOIN OU VICTIME DE HARCELEMENT A LE DROIT D'ALERER LA DIRECTION. CELLE-CI S'ENGAGE A :

- ➔ GARDER LA PLUS GRANDE CONFIDENTIALITE SUR LES INFORMATIONS QUI LUI SONT COMMUNIQUEES.
- ➔ TRAITER LA DEMANDE DANS LES PLUS BREFS DELAIS.

Ce règlement est affiché dans nos locaux et transmis à l'inspection du travail.

RESPECT DES NORMES INTERNATIONNALES 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 profession

Nous respectons la convention collective de la métallurgie du havre (IDDC 0979).

Chaque collaborateur est reçu en visite médicale par le médecin du travail une fois par an.

Des mesures spécifiques ont été mise en place pendant la période de crise sanitaire du COVID 19 (fourniture de masques chirurgicaux et FFP2, fourniture de solution hydroalcoolique, sensibilisation aux gestes barrières, décontamination des locaux à l'ozone).

Mise à jour du DUER suite à la crise sanitaire.

Une seule grille de salaire est en vigueur : pas de distinction entre les personnels hommes et femmes.

Nous nous efforçons de confier des opérations d'emballage et de conditionnement de petites pièces à un foyer de vie (IMS de Bolbec). Confier ces types d'activités aux adultes handicapés permet de contribuer au maintien de leur autonomie et de prévenir toute forme de régression (en 2020, nous avons confié 15000 € de prestation à ce centre).



ENVIRONNEMENT :

Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant 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.

Notre système de veille réglementaire environnementale est mise à jour par le logiciel AXONE-SOCOTEC. Un plan d'action permanent est alimenté par ce système.

Nos déchets (ceux qui ne peuvent pas être recyclés en interne) sont expédiés vers des centres agréés. Nous nous efforçons de privilégier les filières de revalorisation. En 2020, 26% de nos déchets ultimes ont été revalorisés en énergie.

En 2020, nous avons investi dans un système de comptage gulplug « save it yourself » ceci dans le but de réaliser une analyse de notre consommation d'énergie électrique afin d'étudier une alternative « énergie renouvelable ».

A ce titre, nous avons fait actualiser une étude de mise en place de panneaux photovoltaïques (première étude réalisée en 2019 et actualisée en 2020).

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.

Notre comptabilité est soumise au contrôle d'un commissaire aux comptes (CAELIS, Paris).

Notre politique d'éthique est diffusée à nos fournisseurs.

Nos procédures internes permettent de contrôler les notes de frais de nos salariés.

Les commandes passées aux fournisseurs font également l'objet d'un contrôle.