

prad®
parachèvement à façon



COMMUNICATION SUR LE PROGRES COP 2021



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.

Créateur de la METALIGHT®

Métallisation liquide

Laquage

Finition laser

Marquage à chaud

Sérigraphie

Tampographie

Monsieur le Secrétaire Général,

Dans le cadre du développement et de l'amélioration continue de notre politique RSE, notre société PRAD adhère depuis trois ans à votre association.

A travers cette adhésion, nous confirmons notre volonté de soutenir au quotidien les dix principes du Global Compact des Nations Unies.

Notre société a ainsi, depuis sa première adhésion, mis en place un certain nombre d'indicateurs afin de maintenir une vigilance certaine et d'éviter tout statu quo.

Ces indicateurs concernent évidemment et en premier lieu les droits de l'Homme, dans ses premiers aspects qui sont l'égalité des chances et la non discrimination, mais aussi le respect strict du droit du travail, la sécurité au sens large des personnes et évidemment leurs formations professionnelles.

Evidemment, l'environnement requiert toute notre attention et son respect une grande partie de nos investissements. Nous nous efforçons d'agir comme si notre usine n'était pas là, en étant extrêmement vertueux vis-à-vis de son écosystème (notamment dans le contrôle de ses émissions, ses rejets et la gestion de ses déchets) comme de sa consommation énergétique.

Enfin, nous avons systématiquement signé le code de conduite de nos clients en conformité avec nos valeurs et nos collaborateurs se sont engagés à respecter notre charte éthique.

C'est dans cet esprit général que nous sommes heureux de vous communiquer notre COP 2021 et que nous vous confirmons par la présente le renouvellement de notre engagement aux dix principes du Global Compact des Nations Unies.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Secrétaire Général, en l'expression de nos sentiments les plus respectueux.



Bruno PIERRAIN
Président.

Nos actions en faveur des droits de l'Homme

Politique RSE

PRAD a rédigé une politique RSE en 2021 dans laquelle elle s'engage à respecter les principes du Pacte Mondial de l'ONU et des Droits de l'Homme.

Lutte contre le harcèlement

Conformément à la réglementation, les paragraphes du Code du Travail traitant du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes ont été rajoutés en 2021 lors de la refonte du règlement intérieur, qui sera publié courant 2022 :

ARTICLE 15 – INTERDICTION DU HARCELEMENT ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Objectif 2022 : Une formation d'autodéfense pour les femmes et une sensibilisation pour les hommes dispensées par une association locale de défense des droits des femmes est prévue en juin et septembre 2022.



5.2 Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation.

Lutte contre les inégalités

Historiquement chez PRAD, les cadres bénéficiaient d'une mutuelle offrant de meilleures garanties que celle des employés.

En 2021, la Direction, en concertation avec les membres du CSE, a revu les contrats de mutuelle afin qu'il y ait les mêmes garanties pour tous les salariés sans distinction.



3.8 Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable.



10.4 Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité.

Objectif 2022 : revoir les grilles de salaires pour gommer les inégalités historiques et mettre en place des entretiens individuels afin de favoriser l'évolution professionnelle.

Nos actions en faveur des normes internationales du travail

Charte Ethique

La Charte Ethique, portée par la Direction et signée par tous les managers en 2021, promeut le respect, valeur essentielle de la société PRAD.

Elle engage notamment tous les collaborateurs à lutter contre les discriminations au travail et respecter la vie privée de chacun.

Egalité entre les sexes

PRAD est très attentif au respect de l'égalité salariale homme/femme.

Le recrutement pour tout poste ne tient pas compte du sexe de la personne.

Nous avons obtenu le score maximum de 100 en 2020 et 2021 à l'index Egapro de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.

Egalité des chances

PRAD compte 3 salariés en situation de handicap en 2021, soit 7% de son effectif, et a à cœur de maintenir ces salariés aux postes pour lesquels ils ont une qualification et des compétences déjà éprouvées. Leur poste de travail est aménagé, lorsque le salarié le souhaite, en collaboration avec le Médecin du Travail, Cap Emploi et l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH).

Objectif 2022 : confier les travaux de nettoyage et conditionnement de certaines pièces à un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail).



8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Aménagement des postes de travail

De 2017 à 2019, la société PRAD s'est engagée dans une démarche globale d'amélioration de l'ergonomie aux postes de travail avec l'aide d'un ergonome de la Santé au Travail.

Après identification des problèmes, des solutions organisationnelles et matérielles ont été mises en place : réorganisation spatiale des postes, création d'un poste de chef d'équipe, achat de tables de travail réglables en hauteur, uniformisation des éclairages, formation aux gestes et postures dispensée à tous les salariés.



8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

Dialogue Social

➤ Réunions Direction/CSE :

Elles se tiennent une fois par mois afin de remonter et traiter les questions venant des salariés, ainsi que de prendre des décisions concernant l'organisation de la société.

En 2021 :

- Mise à jour du Règlement Intérieur (publication en 2022).
- Choix d'une mutuelle unique pour tous les employés.
- Signature du Compte Epargne Temps (effectif en 2022).

➤ Négociations annuelles :

Chaque début d'année, 2 à 3 réunions de négociations salariales ont lieu, bien qu'elles ne soient pas obligatoires (entreprise de moins de 50 salariés sans représentation syndicale). L'augmentation du salaire suit au minimum l'inflation pour ne pas perdre de pouvoir d'achat et est appliquée à tous.

En plus de l'augmentation générale, des avantages ont été négociés : tickets restaurant depuis 2017, prime de transport depuis 2019, prime d'équipe depuis 2021.

Objectif 2022 : mise en place de l'intéressement.

➤ Réunions d'information :

Des réunions festives sont organisées 2 fois par an (été/Noël) avec l'ensemble du personnel afin de présenter les résultats et la stratégie de l'entreprise et renforcer la cohésion sociale par un moment de détente partagé (soirée dansante, bowling, repas de Noël...).

En 2021, à cause de la situation sanitaire, nous n'avons pu nous réunir qu'une fois autour d'un buffet, avant les vacances d'été.

Objectifs 2022 : reconduire les 2 réunions, organiser un sapin de Noël pour les enfants des salariés.

Evolution de carrières

- Un plan de formation est prévu chaque année pour les salariés.

En 2021, une formation certifiante « Gestion de paie » a été suivie par l'assistante de Direction.

Objectif 2022 : revoir les grilles de salaires pour gommer les inégalités historiques et mettre en place des entretiens individuels afin de favoriser l'évolution professionnelle. Les besoins en formation seront facilement repérés.

- PRAD s'investit dans la formation des jeunes en employant chaque année des étudiants en alternance (maintenance, assistant de direction, comptabilité, du BTS à la licence).



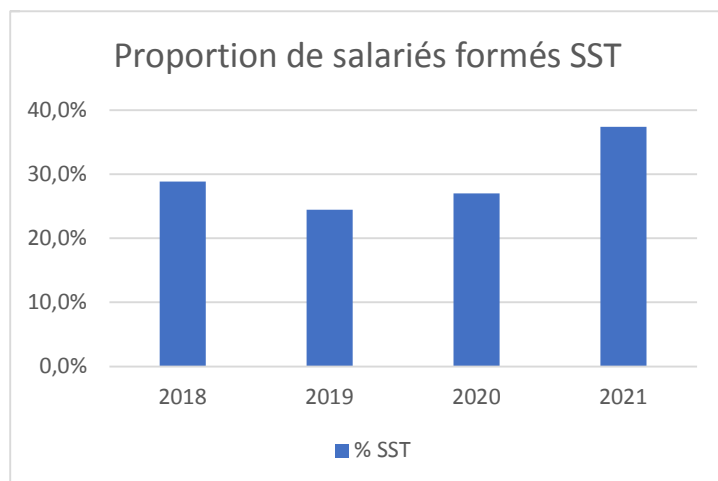
4.4 D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.

Sécurité

- Premiers secours :

PRAD a toujours encouragé le personnel à suivre la formation de Sauveteur Secouriste du Travail pour faire face aux urgences éventuelles.

La société compte 16 Sauveteurs Secouristes du Travail en 2021, soit 37.3% de son effectif.



Recyclages et formations initiales prévues fin 2022.

Une initiation aux gestes de premiers secours de 3 heures a été planifiée pour tous les salariés afin qu'ils acquièrent les gestes essentiels de secours en cas d'urgence au travail comme dans leur vie personnelle. Elle a débuté en novembre 2021 et se terminera courant du 1^{er} trimestre 2022.

➤ **Risque incendie :**

L'organisation de l'évacuation est gérée par l'équipe d'évacuation afin de faciliter la mise en sécurité des salariés en cas d'incendie.

Elle est composée de plusieurs binômes de guides-file et serres-file, un responsable d'évacuation, un chargé d'appel. Ils ont tous été formés et une remise à niveau des connaissances est dispensée chaque année.

En 2019, tous les salariés ont reçu une formation à l'utilisation des extincteurs.

Objectif 2022 : renouveler la formation à l'utilisation des extincteurs.



8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

Nos actions en faveur de l'environnement

Gestion des déchets

➤ Déchets non dangereux :

PRAD a toujours été préoccupée par le tri, et les déchets industriels sont triés depuis des années : verre, flacons aluminium, papier des bureaux, carton, déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), ferraille.

En 2021, PRAD a souhaité aller plus loin en travaillant sur les déchets de bureau :

- Arrêt de l'utilisation de gobelets en plastique jetables, remplacement par des éco-cup offerts aux salariés.

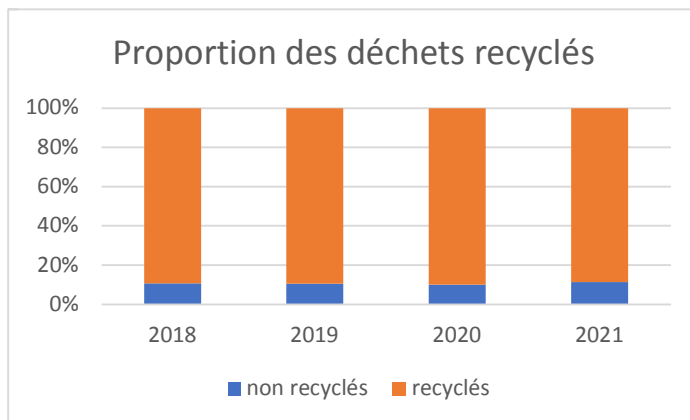


- Mise en place du recyclage des canettes et des bouteilles plastique, capsules de café dans les salles de pause, ainsi que des masques chirurgicaux dans la zone de passage.



L'ensemble des salariés a été sensibilisé sur ce sujet en septembre 2021 par la société prestataire de collecte, les incitant à trier également chez eux.

Le verre est soit envoyé au recyclage, soit envoyé au décapage pour réutilisation (programme Crystal Clear).



Sur le graphique, nous voyons que la proportion de déchets non recyclés est stable et n'atteint que 10% des déchets non dangereux totaux.



12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.

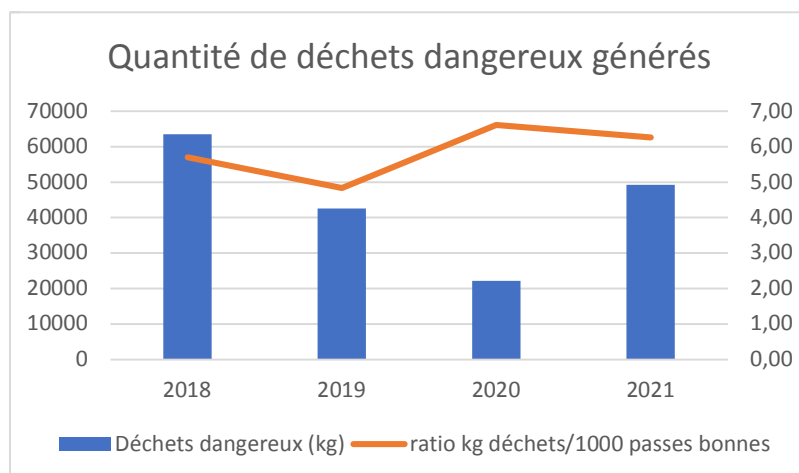
➤ Déchets dangereux :

Notre activité génère des déchets de matériaux souillés avec des produits chimiques ainsi que des déchets de rinçage contenant des vernis et des solvants mélangés avec de l'eau.

Nous tentons d'améliorer notre rendement en travaillant sur le process afin de réduire les consommations par rapport à la production :

- En 2019, achat d'une nouvelle ligne de laquage/métallisation plus performante et plus économe en produit. Mise en place d'Airmatic, système qui introduit de l'air traité dans la pulvérisation pour améliorer le rendement d'application de vernis.
- En 2019, les régleurs sur ligne ont suivi une formation d'application de vernis pour optimiser la dépose.

Cependant, les résultats n'ont pas été au rendez-vous (cf graphique):



Nous analysons les causes :

En 2018 et 2019, organisation du travail en 3x8 pour limiter les arrêts de ligne, ce qui a pour effet de diminuer la fréquence de rinçage, donc la consommation de solvants. L'indicateur diminue bien entre les 2 années.

En 2020 : crise du COVID, travail à temps partiel, productions en petites séries, ce qui a augmenté le ratio des déchets par rapport à la production.

En 2021 : reprise progressive de l'activité normale, en 2*8.

En 2022 : l'activité a retrouvé son niveau normal, reprise du travail en 3*8 en début d'année.

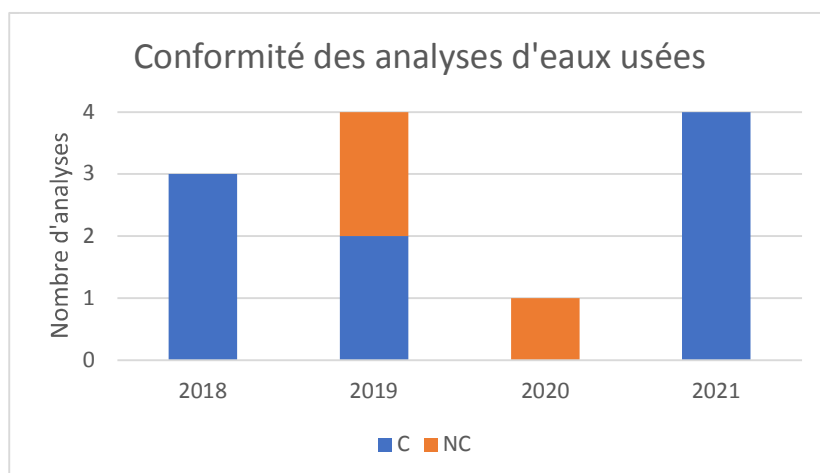
Objectif 2022 : retrouver un indicateur « déchets/production » au moins égal à 2018.

Eaux usées

Notre activité de métallisation liquide génère des rejets aqueux que nous traitons par floculation dans un décanteur avant de rejeter dans le réseau des égouts.

Nous procédons à l'analyse de nos eaux usées 4 fois par an depuis 2017 et veillons à garder une qualité d'eau rejetée conforme aux exigences de notre arrêté préfectoral et de la station d'épuration.

Nous faisons recycler nos boues de métallisation par notre fournisseur.



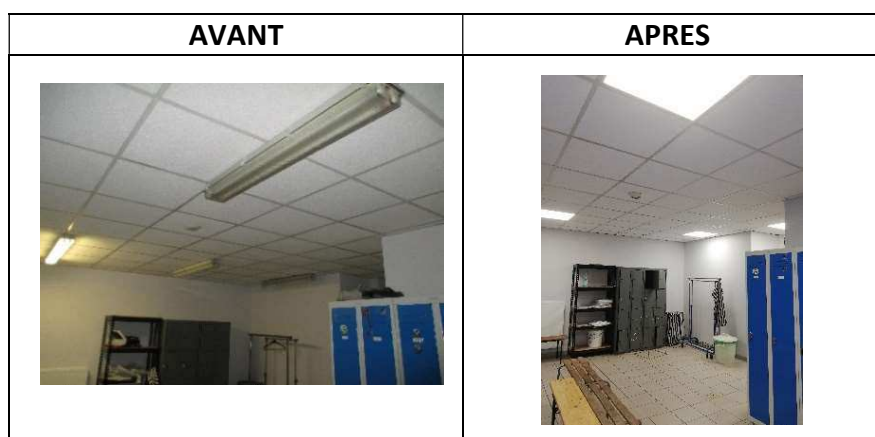
En 2019 comme en 2020, les non-conformités ont été analysées et les problèmes résolus (adaptation du dosage de floculant, programme d'entretien des électrodes du pH-mètre).

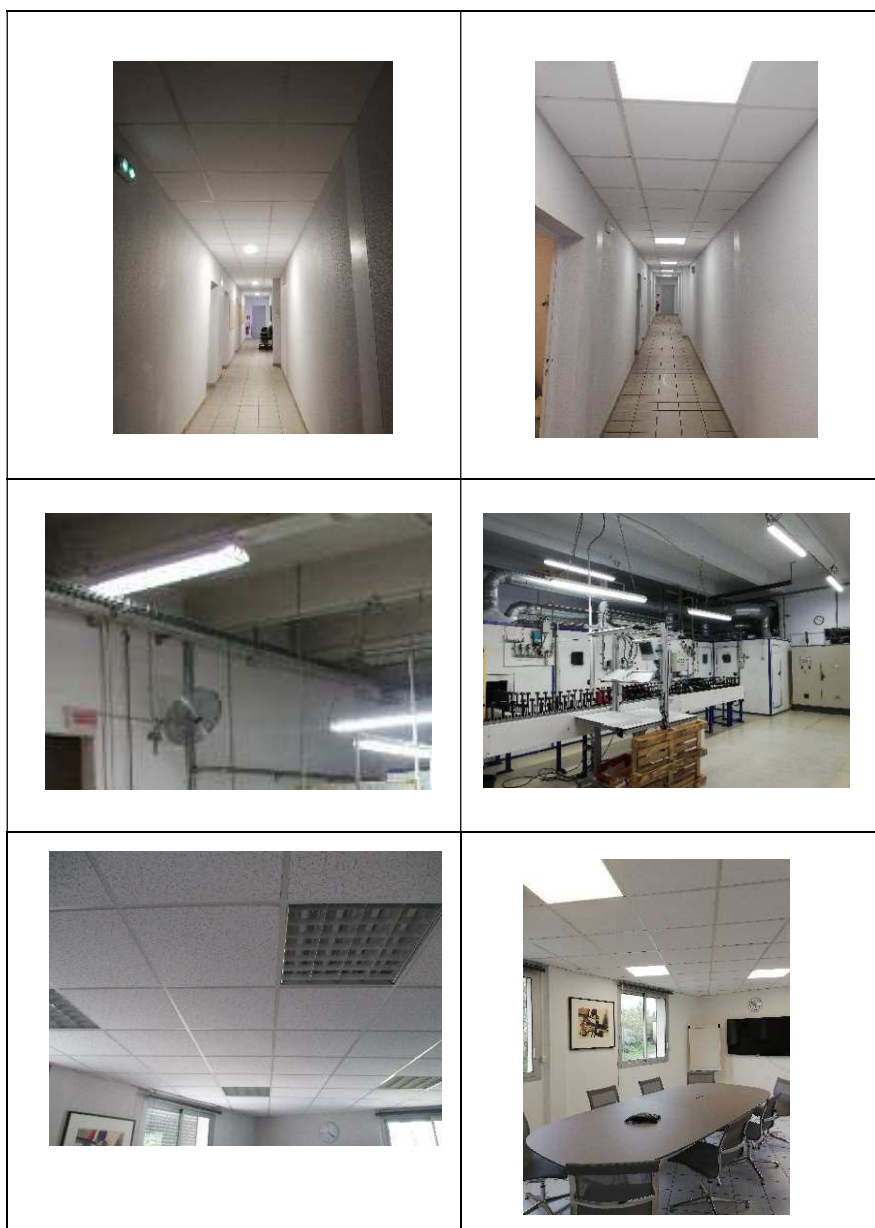


6.3 D'ici à 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement à l'échelle mondiale le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau.

Energie

- En 2018 et 2019, remplacement des éclairages néons par des LED dans les ateliers, les bureaux et les parties communes.





En remplaçant 312 néons par des éclairages LED, nous passons d'une consommation de 141 967 KWH à 49 410 KWH, soit une économie énergétique de 92557 KWH.

- Mise en place d'éclairages avec minuteur dans les couloirs et les vestiaires et d'éclairages automatiques dans les escaliers et les sanitaires.
- Récupération de la chaleur des compresseurs réutilisée pour chauffer les bureaux et l'eau des sanitaires.

Nos actions en faveur de la lutte contre la corruption

Charte éthique

En signant la Charte Ethique en 2021, chacun des collaborateurs s'engage à lutter contre la corruption en évitant tout conflit d'intérêt et en refusant des avantages pécuniaires dans le seul but d'une transaction commerciale.

En 2021, 100% de l'encadrement a signé la Charte éthique.