



*Le Progrès Continu...
notre fixation !*

Communication sur le progrès 2017





Engagement de GRIS DÉCOUPAGE dans le Global Compact

Fondée en 1984, la société GRIS DÉCOUPAGE, basée à Lesménils (54), est spécialisée dans la fabrication de composants mécaniques et de rondelles découpées plates ou coniques en moyennes et grandes séries.

GRIS DÉCOUPAGE a souhaité adhérer au Global Compact en 2006, manifestant ainsi son engagement sur les valeurs essentielles que sont les droits de l'homme, les droits du travail et la protection de l'environnement. D'une manière générale, GRIS DÉCOUPAGE a pris en considération les dix principes du Global Compact, et ce, bien avant son adhésion.

Car cette dernière s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue engagée depuis de nombreuses années par l'entreprise, d'abord dans les domaines industriels, de la qualité et du management, confirmée par les certifications ISO 9001 et ISO TS 16949 obtenues dès 1993, puis au début des années 2000 dans les domaines de l'environnement et du développement durable, consacrée par l'obtention en Juin 2007 de la certification ISO 14001.

La société GRIS DÉCOUPAGE renouvelle son engagement dans le Pacte Mondial pour 2017. Pour cela, elle soutient au quotidien les dix principes, s'applique à les faire partager par l'ensemble de ses collaborateurs et à les communiquer à ses sous-traitants et fournisseurs.

Francis GRIS
Président

Communication sur le progrès dans le cadre de l'adhésion au Global Compact

PRINCIPES ILLUSTRÉS

1. OBJECTIFS DÉFINIS POUR L'ANNÉE 2017

Pour l'année 2017, GRIS DÉCOUPAGE a choisi d'illustrer les principes suivants :

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence, et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Conditions de travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
5. L'abolition effective du travail des enfants, et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement,
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement, et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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.

2. DESCRIPTION DES ACTIONS ENTREPRISES POUR L'ANNÉE 2017

• Droits de l'homme / Conditions de travail

En 2017, **des investissements** ont été réalisés dans le secteur de la Rectification afin de limiter le port de charges par les salariés. Afin d'améliorer la communication ascendante et descendante dans les différents secteurs de l'atelier, le **management visuel** (un des aspects du LEAN) a été déployé et a donné naissance à deux types de réunions : **le TOP5 et le TOP20**. **Pour animer les TOP 5**, des Responsables d'équipes et animateurs ont suivi une formation sur le « management de proximité » de Janvier à Juin 2017. Au niveau **Ressources Humaines, en réponse à la loi Rebsamen**, 3 grands rendez-vous ont été fixés avec les instances représentatives du personnel pour évoquer **3 sujets de stratégie, d'économie et sociale**.

Sur le plan de la communication, deux **nouveaux supports de communication** ont vu le jour au 1er trimestre 2017. Il s'agit d'un **nouveau site web dit « responsive »** répondant aux évolutions des usages d'Internet ainsi que d'une nouvelle **animation Motion design** mettant en scène le personnage de Super Rondelle qui présente de manière ludique le GROUPE GRIS.

Deux **événements internes** ont également marqué l'année. Une animation « **Bar à jus de fruits** » a été organisée au cours de l'été pour pallier les fortes chaleurs et motiver les équipes avant les congés estivaux. Pour renforcer la cohésion d'équipe, des collaborateurs de GRIS DÉCOUPAGE ont participé à une **course inter-entreprises** aux côtés de leurs collègues de la filiale allemande GRIS UMFORMTECHNIK.

Enfin, en lien direct avec la Qualité de Vie au Travail (QVT) et dans le cadre de la construction des futurs bureaux, la Direction a souhaité intégrer en amont les demandes des collaborateurs, à travers un groupe de travail appelé « **Think Tank** » créé en Septembre 2017. Ce groupe a permis de remonter de nombreuses idées et d'expérimenter de vraies séances de créativité et d'intelligence collective.

• Environnement

Certifiée **ISO 14001** depuis 2007, GRIS DÉCOUPAGE s'attache à rester en permanence **en conformité** par rapport aux différents points de la norme. Cela se traduit notamment par **l'implication et la sensibilisation** de ses collaborateurs dès leur arrivée et par la suite lors d'audits environnement et de rappels réguliers.

GRIS DÉCOUPAGE fait partie d'un groupe de travail qui s'appelle « **Commission HSE Val de Lorraine Entreprendre** ».

• Lutte contre la corruption

La société GRIS DÉCOUPAGE n'est pas touchée par cette problématique. Cependant, nos fournisseurs et sous-traitants sont sensibilisés à ce sujet.

1. DROITS DE L'HOMME ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Investissements qui concernent la sécurité et les conditions de travail :

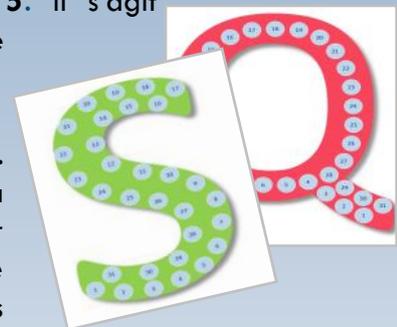
Comme chaque année, des investissements touchent la sécurité et l'amélioration des conditions de travail. Ainsi, en 2017, le programme annuel de prévention a comporté des investissements qui concernent le secteur de la rectification. Une potence et deux tables élévatrices (dont une inclinable) ont ainsi été mises en place afin de limiter le port de charges. Les opérateurs ont été consultés en amont de ces modifications, ce qui a permis d'intégrer leurs remarques.

Management visuel :

Depuis le mois d'avril, nous déployons le management visuel au sein des différents secteurs de la production et des services connexes (maintenance, fabrication outillages). Celui-ci consiste à **afficher de manière synthétique et visuelle** sur un tableau les informations destinées aux collaborateurs de nos ateliers. Il s'agit de l'un des aspects du Lean qui s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue.

Concrètement, le management visuel se traduit par la mise en place du **TOP 5**. Il s'agit **d'indicateurs journaliers commentés** aux opérateurs à chaque début de poste **pendant 5 minutes** par le Responsable d'équipe ou l'animateur désigné.

Au cours de cet échange, **4 grands thèmes**, qui diffèrent selon les secteurs, sont abordés. On peut retrouver notamment : la Sécurité et les soins bénins, la Qualité, les TRS, la performance ou encore le taux de service. Visuellement, chaque thème est représenté par une lettre et 31 cases représentant les jours du mois. Un aimant rouge ou vert est apposé en fonction des résultats de la veille qui sont basés sur des objectifs définis préalablement.



Le TOP 5 permet aussi d'exposer les éventuels **problèmes rencontrés par chacun** et de pouvoir y **apporter une solution**. Ceux-ci sont ensuite consignés sur le tableau. Les problèmes ne pouvant être résolus sont quant à eux remontés aux services transverses.



Au cours de ces 5 minutes, des **informations concernant la vie de l'entreprise** peuvent aussi être communiquées (info générale, Flash, ...). Enfin, Le TOP 5 permet également de donner les **objectifs de la journée** comme par exemple les urgences à traiter, la réorganisation de l'équipe en cas d'absence d'un opérateur etc.

Cette nouvelle méthode **permet de soulever rapidement les problèmes**, au rythme de chaque poste, par le biais d'indicateurs. Ainsi opérateurs et responsables d'équipe/animateurs peuvent apporter des solutions le plus rapidement possible, le tout dans une démarche d'amélioration continue efficace (un des principes du Lean). Le TOP 5 est déjà déployé aux secteurs presses et rectification. Les autres secteurs passeront à cette méthode dans les prochains mois.

En marge du TOP 5, les managers de proximité (responsables d'équipes, responsables Maintenance et Qualité) ainsi que le responsable Production, Alexandre MAUJARY se réunissent quotidiennement pendant 20 minutes. Il s'agit du **TOP 20**. Son principe est le même que le TOP 5 mais à un niveau supérieur. Il consiste à évoquer les difficultés de la veille dont notamment celles non résolues au cours du TOP 5 et qui sont escaladées au TOP 20.

A terme, de nouveaux « TOP » devraient voir le jour incluant d'autres personnes et d'autres services.

MESURES DES RÉSULTATS OBTENUS

Projet de réorganisation des bureaux « Nouvel' R » :

Dans le cadre des projets d'agrandissement du site de Lesménils, la Direction Générale de GRIS DÉCOUPAGE a mis en place un **groupe de réflexion** nommé **Think Thank** composé d'un membre de chaque service. Le but, réfléchir et proposer à la Direction, de manière consensuelle et collaborative, un **projet d'implantation des futurs bureaux**, baptisé *Nouvel'R*, en tenant compte des besoins de chacun.



Afin de mener à bien ce projet, des outils d'aide à la créativité ont été proposés par deux consultantes qui ont suivi et animé ce groupe de réflexion. En parallèle de ces rencontres, chaque membre a pu recueillir l'avis et les remarques des collègues de son service au cours des restitutions organisées ponctuellement.

Deux nouveaux supports de communication pour le GROUPE GRIS :

Le GROUPE GRIS dispose d'un **nouveau site web** lancé en mars 2017. Plus ergonomique et moderne que le précédent, ce site dit « responsive » s'adapte désormais à la lecture sur appareils mobiles (tablettes, smartphones).



En parallèle, un nouveau personnage, *Super Rondelle* a été imaginé pour la réalisation d'un **motion design** (animation graphique). Cette animation permet notamment d'apporter du dynamisme à nos outils de communication, de présenter de manière ludique et simplifiée notre Groupe (nouveaux collaborateurs, visiteurs...) mais aussi de se démarquer d'une vidéo traditionnelle pour éveiller la curiosité du public.

Motivation et cohésion des équipes :

- Animation Bar à jus de fruits pour motiver les équipes

Afin de partager un moment de convivialité, la Direction a réitéré le 20 juillet 2017 l'animation Bar à jus de fruits, déjà organisée en 2015, pour ses collaborateurs. Venu avec son stand mobile, un animateur de la société JUJU'S Bar s'est déplacé pendant la journée au sein de la société pour proposer des jus de fruits frais mixés sur place. Au total, 6 animations d'une demi-heure ont été réalisées afin que tous les collaborateurs puissent en profiter.



- Course inter-entreprises pour souder les équipes



Pour la 3^{ème} fois, GRIS UMFORMTECHNIK, filiale allemande du groupe, a invité ses collègues français de GRIS DÉCOUPAGE à participer à la course inter-entreprises de Lüdenscheid (Rhénanie-du-Nord-Westphalie). Une occasion pour les collègues des deux pays de se rencontrer.

Au total, près de 30 collaborateurs français et allemands du groupe se sont activés pour la bonne cause. En effet, une partie de la recette de l'événement est reversée à une association locale venant en aide aux personnes dans le besoin.

Points concernant les Ressources Humaines :

La loi Rebsamen a totalement réorganisé les informations/consultations de l'entreprise en regroupant de façon logique 3 grands rendez-vous par an. Ainsi, notre structure a répondu à notre délégation sur les 3 sujets suivants :

- ◆ **Les orientations stratégiques de l'entreprise** sur l'emploi, les compétences, les orientations de la formation, le recours à la sous-traitance et à l'intérim.
- ◆ **La situation économique et financière de l'entreprise** avec l'utilisation du CICE et du crédit d'impôts pour les dépenses de recherche.
- ◆ **La politique sociale de l'entreprise** avec une consultation qui porte essentiellement sur l'évolution de l'emploi et des qualifications, l'égalité hommes/femmes, la durée et la qualité de vie au travail.

MESURES DES RÉSULTATS OBTENUS

Formation des salariés :

La **politique de formation a été amplifiée vers l'international et l'excellence opérationnelle**. En 2017, **72 collaborateurs ont été formés** soit 54,96% du personnel pour un montant qui représente 4,46% de notre masse salariale.

Les formations ont été réalisées dans les domaines suivants :

- ◆ Management et communication
- ◆ Conduite du changement
- ◆ Animation du top 5 et management visuel
- ◆ IATF 16949 version 2016
- ◆ Rôle animateur
- ◆ Formation à la sécurité
- ◆ Perfectionnement linguistique des langues pour accompagner le développement à l'international.

Formation spécifiques des « managers de proximité » :

Des travaux de renforcement et de structuration des managers opérationnels ont été menés afin d'introduire le LEAN Management au sein de notre structure sur 2017/2018. Le **LEAN Management est une méthode de management qui vise à l'amélioration des performances de l'entreprise**. Elle permet de rechercher les conditions idéales de fonctionnement en faisant travailler ensemble personnel, équipement, de manière à ajouter de la valeur avec le moins de gaspillage possible.

Le LEAN Management est basé sur 4 principes fondamentaux :

- ◆ Comprendre ce qui plaît au client pour spécifier la valeur du produit et supprimer les non valeurs ajoutées,
- ◆ Augmenter le niveau de juste à temps (réduire le délai entre la commande client et la livraison du produit),
- ◆ S'arrêter et rendre visible chaque défaut et résoudre le problème plutôt que le contourner,
- ◆ Impliquer les opérateurs dans l'amélioration et la re-conception de leurs environnements de travail.

2. ENVIRONNEMENT

Sensibilisation et maintien des connaissances en environnement pour le personnel :

Afin de maintenir notre certification ISO 14001, il est important que le personnel reste impliqué et connaisse bien les instructions qui concernent l'environnement à son poste de travail. De ce fait, tout **nouvel arrivant reçoit une sensibilisation sécurité/environnement** par l'Animatrice HSE dès son arrivée. Un rappel sur les points qui touchent à l'environnement est ensuite effectué au plus tard dans les 3 ans qui suivent l'embauche d'un nouveau collaborateur. A l'issue de ce « recyclage », un questionnaire est distribué aux participants. Enfin, en plus des **audits internes ISO 14001 planifiés** dans les différents secteurs chaque année, des **rappels sur les procédures à respecter** en cas de situations d'urgences sont réalisés par l'Animatrice HSE chaque mois, de façon aléatoire.

Participation à la Commission HSE de Val de Lorraine Entreprendre :

GRIS DÉCOUPAGE participe, en lien avec l'association de chefs d'entreprises Val de Lorraine Entreprendre et sa commission Hygiène Sécurité Environnement, à une **démarche d'Ecologie Industrielle Territoriale** engagée entre les entreprises du bassin. Cette démarche a pour but dégager des synergies environnementales inter-entreprises en s'attachant à d'identifier les besoins et les ressources de chacune. 23 actions de synergie se dégagent notamment : l'alternative pour l'achat ou la réutilisation de palettes, la collecte groupée des déchets en petites quantités, le covoiturage et les transports alternatifs, l'entretien des espaces verts et opérations de déneigement mutualisés ou le groupement d'achats d'énergies primaires... Un plan d'action a été défini et certains groupes de travail se mettront en place en 2018.

3. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Notre **adhésion au pacte mondial de l'ONU a été communiquée à l'ensemble de nos sous-traitants et fournisseurs**. Ainsi à travers le contrat que nous leur envoyons chaque année, nous leur demandons de respecter les valeurs fondamentales dans le domaine des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Nous leur demandons également de s'assurer qu'aucun produit vendu n'a été fait par des enfants ou en faisant appel au travail dissimulé de main d'œuvre de nationalité étrangère employée illégalement en France. Nos sous-traitants et fournisseurs font l'objet d'une évaluation semestrielle qui leur est communiquée. Si la note obtenue n'est pas « A », des plans d'actions sont demandés aux Sous-traitants et Fournisseurs.