

**DOSSIER DE CANDIDATURE  
AUX TROPHÉES DE L'ÉCONOMIE RESPONSABLE  
2017**



**I – PRESENTATION DE L'ENTREPRISE :**

**Raison sociale :** RECYCÂBLES

**Statut :** SAS

**Date de création/ de reprise de l'entreprise :** Création en 2008 à Calais. Installation sur l'Ecopôle de Noyelles Godault le 01/11/2009

**Activité :** Collecte, valorisation et traitement de câbles neufs ou usagés

**Territoires d'action :** International

**Filiales :** Recycâbles est une joint-venture entre SUEZ (63.5 %) et NEXANS (36,5%)

**Effectif :** 41 personnes au 31 décembre 2016

**Adresse :** 1 Rue de Malfidano, 62950 Noyelles-Godault

**Téléphone :** 03 91 83 71 00

**Site Internet :** [www.sita.fr/regions-poles/sita-recycables](http://www.sita.fr/regions-poles/sita-recycables)

**Contacts:**

**Philippe TAILLEZ**, Directeur Général, [philippe.taillez@suez.com](mailto:philippe.taillez@suez.com), 06 73 89 08 90

**Mamadou AW**, Directeur de site, [mamadou.auw@suez.com](mailto:mamadou.auw@suez.com), 06 88 30 12 52



Nature		Montant
Chiffre d'affaires HT	2013	71 686 K€
Chiffre d'affaires HT	2014	78 563 K€
Chiffre d'affaires HT	2015	78 889 K€
Chiffre d'affaires HT	2016	74 525 K€

**Bilan carbone :** En cours depuis le 1<sup>er</sup> mars 2017, résultats attendus pour fin avril.

**Bilan Gaz à Effet de Serre\* :** non et non concerné par la réglementation.

\*Obligatoire pour les entreprises > 500 salariés

**Rapport RSE :** non et non concerné par la réglementation.

Nous envisageons début 2018 d'établir un bilan de l'ensemble des actions sociétales et environnementales réalisées par Recycâbles au cours de cette année, en mettant en avant les points emblématiques de notre démarche.

**Prix et nominations :**

- **2011-2012 :** Trophée Galaxy Sécurité (Sita Recyclage).
- **2015 :** Prix attitudes « Initiative » décerné par le jury Recyclage et valorisation des déchets – France Recyclage – Suez Environnement pour la conception et la création d'un nouveau process de dégainage.
- **2016 :** 2<sup>ème</sup> prix au Challenge sur l'innovation et la sécurité du Pôle Recyclage : Verrouillage des déchiqueteurs via un système de commande depuis la passerelle de travail des opérateurs.

**Certifications :** Système de Management Intégré en triple certification Qualité Sécurité Environnement depuis 2013. Renouvellement en 2016.

- **ISO 9001** version 2015 lors de l'audit de suivi n°1 d'avril 2017 ;
- **ISO 14001** version 2015 lors de l'audit de suivi n°1 d'avril 2017 ;
- **OSHAS 18001** version 2007.

**Pourquoi candidatez-vous aux Trophées de l'Economie Responsable ?**

Depuis 2013, Recycâbles est certifié en Qualité, Sécurité et Environnement. La mise en œuvre, le déploiement et le suivi de ce système de management sont aujourd'hui parfaitement intégrés par les équipes, via les processus liés à son organisation. La direction a souhaité aller plus loin dans la démarche en s'engageant dans la responsabilité sociétale. Candidater aux Trophées de l'Economie Responsable est un des moyens pour valoriser l'implication de tous les collaborateurs de Recycâbles dans ce projet fédérateur. La réalisation et la restitution du diagnostic mené par Réseau Alliances, sollicitant l'attention d'une quinzaine de personnes investies au quotidien dans le fonctionnement de Recycâbles, ont contribué à motiver les équipes à se positionner sur ce nouveau challenge.

## Contexte et activité

### 1) Quelle est l'activité de l'entreprise et dans quel contexte la démarche RSE s'inscrit-elle ?

Basé à Noyelles Godault sur l'Ecopôle SITA Agora, Recycâbles développe **des technologies innovantes en combinant des procédés de tri, de découpe et de broyage successifs de câbles** (électriques, télécommunication, issus de chantiers de démolition...) afin de valoriser les métaux non ferreux, (notamment une grenaille de cuivre à 99% de pureté). Recycâbles compte aujourd'hui 41 salariés et son activité s'opère tant au niveau national qu'international.

En 1986, RIPS, filiale de Nexans à Calais, exploite un site pour la récupération de câbles dans des locaux d'Alcatel Calais. Suite à l'achèvement du bail locatif en 2006, le site doit être déménagé. Nexans crée alors Recycâbles, Joint-Venture avec Suez, pour allier l'expertise des solutions de câblages et de la valorisation des déchets. Le site déménage en 2008 à Noyelles Godault sur l'Ecopôle Agora (ancien site de Métal Europe).

Afin de conserver les salariés calaisiens et leur savoir-faire, **Recycâbles les accompagne dans le déménagement** (recherche de logements, écoles etc...) et leur octroie une prime de mobilité. Au total, la moitié des salariés ont suivi à Noyelles Godault. Quelques salariés, ex Métal Europe, sont repris également dans la nouvelle entité Recycâbles. C'est donc pour **féderer des salariés de cultures d'entreprises différentes**, intégrer les futurs recrutements, et faire adopter une politique commune en accord avec les valeurs du groupe Suez que la démarche RSE est mise en œuvre.

Il s'agit d'une démarche volontaire du Directeur Général et du Directeur de site, sous aucune influence de la part du pôle Recyclage auquel est rattachée l'entreprise. Elle va au-delà de la réglementation applicable. La démarche vise à mettre en cohérence les objectifs économiques, sociaux et environnementaux qui sont naturellement nés au sein de Recycâbles. Elle permet de fédérer les équipes en interne au travers des différentes actions liées à ces objectifs et de les impliquer dans les projets à venir.

## Mission et valeurs

### 1) Quelle est votre mission ?

Nous sommes mobilisés pour **pallier l'épuisement des ressources naturelles en métaux en fabriquant des produits de valorisation issus de la transformation des déchets industriels** qui sans notre intervention seraient destinés à l'enfouissement.

### 2) Quelles sont vos valeurs ?

Nous respectons la charte éthique du groupe SUEZ avec **5 valeurs** (que nous désignons en interne par «leadership attitudes») qui nous guident dans la gestion de nos activités et dans nos relations avec nos parties prenantes : Coopération, Performance opérationnelle, Orientation client, Transformation, Initiative. Lors du Comité Stratégique du 18 janvier 2017 réunissant les cadres de l'entreprise, une séance de travail a été dédiée à une réflexion sur **nos valeurs quotidiennes**, en lien direct avec le fonctionnement de Recycâbles.

Validées par les membres de la Revue de Direction du 07 février 2017, **4 valeurs** internes ont été adoptées :

- ✓ **Faire confiance et se faire confiance ;**
- ✓ **Se démarquer par notre créativité et notre réactivité ;**
- ✓ **Etre disponible ;**
- ✓ **Partager nos ambitions.**

Ces valeurs ont été présentées aux délégués du personnel avant affichage en différents points du site (salle de pause, salles de réunion...).

### NOUS PARTAGEONS...



## Parties prenantes

- **Actionnaires** : SUEZ (63,5%) et NEXANS (36,5%).
- **Salariés** : 41 personnes au 31 décembre 2016 fonctionnant pour la production en 3x8 : flux continu du lundi matin 6H00 au vendredi soir 00h. Maintenance le samedi de 7h00 à 13h00.
- **Clients Fournisseurs de matière 1ère** : SNCF, Nexans, Orange, Approval, Galloo, Envie... Achats sur le Nord Europe.
- **Clients** : Bronze industriel Data, Poutnet, Umicore, Imetal, ...  
Circuit de vente vers l'Europe : principalement Belgique, Pays bas, Pologne, Italie, Espagne.
- **Sous-traitants** : PROMOTRAME, en activité sur le site de Recycâbles.
- **Fournisseurs** d'équipements de protection individuels, de pièces de maintenance.
- Personnel de la **société SUEZ RV (Recyclage Valorisation) METAUX NON FERREUX** avec qui Recycâbles collabore de façon très étroite au sein de la Division qui réunit les 2 entités : même Direction générale ; Processus support communs.

- **La DREAL** : Recycâbles est une Installation classée soumise à autorisation d'exploiter.
- **La médecine du travail.**
- **L'inspection du travail.**
- Le personnel de **l'Ecopôle** sur laquelle Recycâbles est installé.
- **Les agences d'intérim.**
- **Les bureaux d'études techniques ; les consultants.**
- **Ecoles, universités** par l'accueil de stagiaires et d'apprentis sous contrat de professionnalisation.
- **Les assureurs.**
- **Les pôles de compétences (TEAM) et fédérations** telles que FEDEREC.
- **Les collectivités.**

## Enjeux et objectifs de la démarche RSE

### 1) Quels sont les enjeux liés à votre secteur économique /cœur d'activité?

Plusieurs années ont été nécessaires pour mettre en place et optimiser la combinaison des technologies les plus performantes de manière à pouvoir traiter toutes les catégories de câbles des plus simples au plus complexes, pour répondre à la qualité attendue des produits sortants. Progressivement, l'entreprise a consolidé son savoir-faire grâce aux techniques mais surtout grâce aux hommes qui ont cru au projet et qui s'y sont investi à tout niveau. Nos modalités de fonctionnement, basées sur le système de management intégré QSE, organisé par processus, ont permis notre réussite. Aujourd'hui, Recycâbles est en phase de croissance, assise sur des bases solides en capacités humaines et industrielles, et l'un des enjeux est d'en assurer **le développement pérenne, structuré par notre démarche RSE**. Le second enjeu est de **modéliser ce fonctionnement et le dupliquer dans de nouvelles entités afin de favoriser la production optimisée et durable de nouvelles ressources tout en créant de l'emploi de proximité**. Cela s'accompagne d'un troisième enjeu qui vise à **rendre une image positive du métier de récupérateur/valorisateur de déchets**.

### 2) Quels sont les objectifs de votre démarche RSE ?

#### ⇒ **Economiques**

- Faire de nos clients des leaders de la performance économique de l'entreprise : pour cela il nous faut être en permanence dans une dynamique d'innovation qui nous permet de développer des solutions qui les aident à améliorer leurs performances environnementales dans des conditions économiques viables.

#### ⇒ **Sociaux**

- Mettre la sécurité et la santé des salariés au sein de nos préoccupations et agir pour leur bien-être au travail.  
- Développer les talents de nos collaborateurs pour qu'ils soient acteurs des projets de l'entreprise.

#### ⇒ **Environnementaux**

- Réduire le taux d'enfouissement des déchets générés par l'activité de Recycâbles, notamment pour les plastiques issus des câbles.  
- Réduire notre impact carbone, nos consommations d'eau et d'énergie.

⇒ **Sociétaux**

- Donner une image positive du métier de la gestion des déchets pour rendre l'entreprise attractive pour des tiers (demandeurs d'emploi, stagiaires, collectivités, riverains).
- Agir en partenariat avec les collectivités pour développer l'emploi local.

## **II – LES DOMAINES D'ENGAGEMENTS DANS LA RSE**

### **1) Gouvernance : Manager son organisation avec transparence**

#### **1) Comment votre entreprise intègre-t-elle la RSE dans sa stratégie ?**

- L'engagement de la direction dans une politique de progrès et d'amélioration continue indique sa volonté à s'inscrire dans une perspective de développement durable (mise en route suite au lancement de la stratégie RSE au niveau groupe Suez).
- Grâce au Système de Management intégré certifié (ISO 9001, ISO 14001, OSHAS 18001) et au diagnostic RSE opéré par Réseau Alliances, la démarche RSE a été structurée. Elle a débouché sur un plan d'actions qui a été décliné dans chaque processus dans une dynamique d'amélioration continue.
- La définition de la stratégie pour Recycâbles s'est opérée par des groupes autonomes et transversaux de collaborateurs avec un certain effacement hiérarchique. **Cet engagement précise notamment que la santé et la sécurité des personnes ainsi que la préservation de l'environnement font partie des responsabilités de l'entreprise.**
- **La stratégie se décline sur le terrain en objectifs opérationnels**, managés par **les pilotes de processus** (commercial, exploitation, maintenance, logistique, ressources humaines, conception et industrialisation, QHSE). La démarche est collaborative et a pour but de responsabiliser tous les salariés pour que la sécurité et la RSE soient intégrées dans les processus comme une dynamique d'augmentation de la performance, avec des indicateurs clairs et des incitations financières à la clef.

#### **2) Comment votre entreprise implique-t-elle les collaborateurs ou d'autres parties prenantes lors de décisions stratégiques de l'entreprise ?**

Dans un souci de transparence, la direction a à cœur **d'impliquer l'ensemble des collaborateurs dans les projets de développement** et de tendre vers la **co-construction**. Des **espaces de discussion** sont en place pour donner à chacun la possibilité de s'exprimer et de contribuer à la performance de Recycâbles par ses propositions, suggestions, idées,.

- **L'implication des collaborateurs** se fait à tous les niveaux, au travers de réunions thématiques programmées selon une fréquence régulière :
  - **1 réunion de prod journalière** : exploitant, magasinier, maintenance, QSE, responsable parc : les constats portent sur les résultats de production, les problèmes liés à la maintenance, la sécurité.
  - **2 réunions avec l'ensemble du personnel** (avant les congés d'été et en décembre) permettent à tous de se rencontrer : information sur l'avancement des projets, sur les résultats économiques et

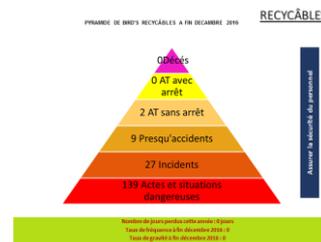
les perspectives. Des activités ludiques (karting, bowling, laser game, casino factice...) et un repas clôturent ces réunions.

- **1 réunion mensuelle en CODIR** : Directeur de site, Responsable Financier Opérationnel (RFO), RH, Logistique et DG pour le suivi des tableaux de bord.
  - **2 comités stratégiques (COSTRA)** qui réunissent le Directeur de site, RFO, RH, Commercial amont et aval, Communication et DG.
  - **1 Revue de Direction** en début d'année et **1 Revue de processus** en juillet avec l'ensemble des pilotes de processus.
  - **1 réunion DP** mensuelle et **1 réunion HSE** trimestrielle.
- Pour les **parties prenantes** telles que Nexans, Orange, SNCF, Acome...des **reportings mensuels** sont programmés pour optimiser et pérenniser la relation Clients. Suite aux enquêtes de satisfaction clients, des **rencontres sur site** sont organisées.
  - Une **réunion mensuelle avec le groupe Suez** permet d'établir l'état des lieux de la situation financière, les perspectives industrielles et commerciales.
  - Le site étant soumis à autorisation d'exploiter, des contacts réguliers ont lieu entre Recycâbles, l'Ecopôle et la DREAL.

### 3) Mesurez-vous les performances RSE de votre entreprise en fonction de vos objectifs ? Et comment ?

Le mode de fonctionnement par processus s'accompagne de la mise en place d'**indicateurs définis selon les objectifs opérationnels et suivis régulièrement par chaque pilote de processus** avec retour vers la direction lors des espaces de discussion. La revue de direction programmée en janvier et la revue de processus de juillet permettent avec régularité d'apprécier l'atteinte des cibles fixées.

- Au quotidien, pour la sécurité des collaborateurs, une vigilance est entretenue pour tendre vers l'**objectif à zéro accident** (suivi de la **pyramide de Bird** avec la notion du presque-accident, analyse des causes, organisation des causeries).



- L'évaluation de la performance environnementale est effectuée au travers du **SME** (Système de Management Environnemental) avec la mise à jour annuelle de l'analyse environnementale qui détermine les risques significatifs à traiter.
- Le processus RH exploite annuellement l'**enquête sur le bien-être au travail** afin de dégager nos axes d'amélioration dans ce domaine.

### 4) Comment sensibilisez-vous vos parties prenantes au développement durable ?



- En 2015, nous avons lancé auprès des collaborateurs le 1er **challenge SQVT**. Il récompense les 3 meilleures initiatives proposées pour améliorer la **Santé et Qualité de Vie au Travail** : avec remise de prix « Punch Power d'or, d'argent et de bronze ». (cf q.6 – partie 3 Relations et Conditions de travail)
- Au niveau du groupe, Recycâbles participe au **challenge sur l'innovation et la sécurité** du Pôle Recyclage.
  - ➔ **2ème prix en 2016.**

- Actions auprès des transporteurs pour **optimiser les chargements** et réduire notre empreinte carbone.
- Développement de relations constructives avec **l'inspection et la médecine du travail**, avec les services de la **DREAL** et avec nos **assureurs**. Chaque compte rendu de visite est traduit en traceur d'actions.
- Rapprochement avec des structures liées à notre métier telles que **le Pôle TEAM 2, la fédération FEDEREC** qui favorisent les échanges et bonnes pratiques dans le domaine du développement durable.
- Nous avons établi des relations **d'échanges avec les collectivités**.

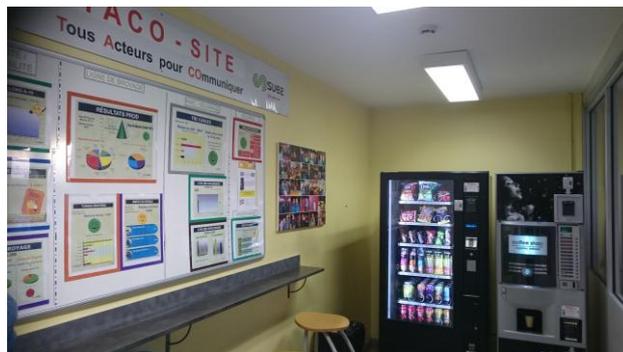
**5) Quels outils utilisez-vous pour communiquer en interne et en externe et sur quoi communiquez-vous (ex. publication des résultats, CA...)?**

**En externe :**

Nous communiquons sur **le CA** mais pas sur les résultats de l'entreprise conformément à la demande de nos actionnaires. Le site internet de Suez inclut la présentation de Recycâbles.

**En interne :**

- Des **causeries** sont organisées avec les salariés pour les sensibiliser plus particulièrement sur la sécurité mais diverses thématiques peuvent y être abordées. Une fois par an, une journée 100 % sécurité traite des sujets de sécurité et/ou santé (Sommeil – Alimentation – Activité physique par exemple).
- **Une Newsletter** mensuelle informe les salariés sur :
  - les données d'exploitation ;
  - les résultats sécurité avec indicateur ATAA ;
  - l'info qui fait « Waouh » : *exemple de la mise en service du local à vélo suite au projet retenu lors du challenge SQVT 2015.*
- **Le « Flash accident »** édité par le groupe à l'issue de chaque accident au sein d'une filiale et commenté par le directeur de site.
- **Les indicateurs** liés au processus Exploitation (taux de fonctionnement, cadence, tonnes traitées...) sont communiqués tous les mois via le « TACO – Tous Acteurs pour Communiquer », affiché en salle de pause. La performance (ou non performance) est illustrée par des smileys.



- **Un espace dédié en atelier** permet à tous de suivre les indicateurs de performances (performance économique, nettoyage des espaces, sécurité, productivité ...) mis à jour chaque semaine.
- **Des réunions de production** sont organisées tous les matins avec les chefs d'équipes pour organiser la journée et faire remonter les problèmes rencontrés.

**6) Quelle est votre politique de rémunération ? et Quel est le rapport d'échelle des salaires (gérant compris) ?**

La politique de rémunération est basée sur un  **salaire égal à travail égal**, aussi il n'y a  **pas de différence de rémunérations entre hommes et femmes**.

En complément des rémunérations de base, le personnel d'exploitation (hors cadres) perçoit une  **prime mensuelle** sur la performance industrielle.

Tous les salariés perçoivent une  **prime d'intéressement** annuelle selon les résultats.

Les cadres et les agents de maîtrise bénéficient d'une  **part variable** sur les salaires, conditionnée par l'atteinte d'objectifs individuels fixés lors des entretiens de performance effectués par le N+1.

**Pondération des critères des primes de performance pour les agents de maîtrise et cadres :**

- 40 % sur les objectifs économiques : entité et groupe ;
- 10% sur la partie sécurité ;
- 50% sur les objectifs individuels.

Comment situez-vous la rémunération moyenne de vos salariés par rapport à celle de votre secteur d'activité ?			
	En-dessous	Egale	Au-dessus
Cadres			X
Maîtrise			X
Employés / Ouvriers			X
Quel est le rapport d'échelle des salaires (gérant compris) ?		Rapport de 1 à 3	

**7) Avez-vous une démarche volontaire de partage de la valeur ? Intégrez-vous des critères RSE dans les systèmes de rémunération ?**

A ce jour nous n'avons pas intégré de critères RSE dans le système de rémunération. Suite à notre engagement dans la RSE, il est envisageable d'intégrer dans la partie variable une part de rémunération basée sur des faits concrets liés à la démarche.

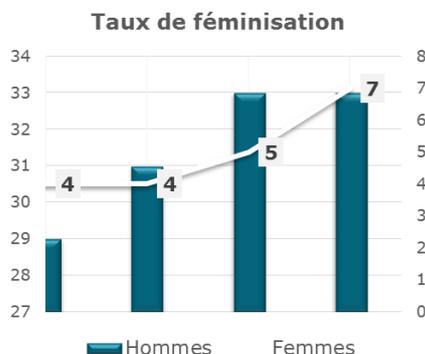
Proposez-vous une participation * à vos salariés ?	Non
Proposez-vous des intéressements à vos salariés ? (prime, 13 <sup>ème</sup> mois, ..) ?	Oui
Proposez-vous un Plan d'Epargne d'Entreprise à vos salariés ?	Oui
Proposez-vous un actionariat salarié ?	Oui

\* Obligation légale pour les entreprises > 50 salariés

## 2) Droits de l'Homme : Respecter les droits essentiels de la personne

### Comment votre entreprise favorise-t-elle la Diversité, l'égalité des chances ? (lutte contre les discriminations, égalité homme/femme, personnes en situation de handicap, senior, insertion...)

- Recycâbles, par sa filiation avec le groupe SUEZ :
  - respecte les principes d'action qui s'inscrivent dans le cadre de textes de références internationaux. Il soutient volontairement le pacte mondial et entraîne ses filiales à s'engager à aligner leurs opérations et leurs stratégie sur 10 principes universellement acceptés touchant : les droits de l'Homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.
  - respecte les engagements du groupe sur l'éthique et sur l'intégration des diversités humaines : SUEZ est signataire de la **charte de la Diversité** et le site **décline également les engagements dans son processus RH.**
- Recycâbles est **labélisé par l'AFNOR** suite à sa participation à un **audit blanc interne groupe** (novembre 2015). L'entreprise donne une chance à tous les profils qui se présentent, en s'appuyant sur les **compétences** présentées par les postulants. Il n'y a pas de discriminations ni en âge, en sexe, en origine, ni en handicap...Par son expérience acquise au sein du processus de Ressources Humaines, Recycâbles a bien intégré le fait que **donner les moyens par l'accès à la formation, à la confiance en soi**, favorise la montée en compétences des collaborateurs quels qu'ils soient et leur fidélisation dans la structure.
- Un **référént Diversité** est désigné chez Recycâbles pour animer cet engagement.
- **Sur l'égalité des chances Homme/Femme**, notre volonté est exprimée en matière d'équilibrage sur les différents postes de l'entreprise. Les femmes sont présentes à tous niveaux de fonction : responsable achats, responsable commerciale, responsable logistique, superviseuses... C'est un sujet présenté en Revue de Direction et un indicateur de suivi du taux de féminisation est mis en place.
  - ➔ **12% en 2014, 15% en 2015 et 17% au 31 décembre 2016.**
  - ➔ **La cible pour 2017 est fixée à 20% (prise en compte des salariés en CDD/CDI)**



❖ REPARTITION HOMME -FEMME

	Femmes			Hommes			Total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Effectif salarié au 31 décembre	4	5	7	31	33	34	35	38	41
Dont CDI	4	5	6	29	31	32	33	36	38
Dont CDD	0	0	1	2	1	0	2	1	1
Intérimaires en moyenne sur l'année en ETP	-	-	-	-	-	-	7.59	7.86	12.76
Dont contrats en alternance/stage/contrat pro	0	0	1	0	1	1	0	1	2
Direction	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Cadres	1	2	3	2	2	2	3	4	5
Techniciens et Agents de Maîtrise	2	1	1	5	5	5	7	6	6
Employés et Ouvriers	1	2	3	23	25	26	24	27	29

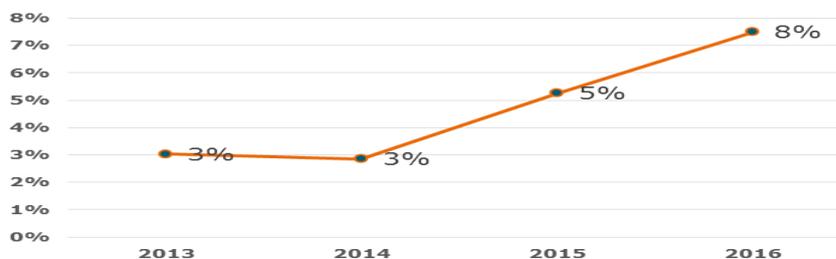
⇒ Bilan social obligatoire pour les entreprises > 300 salariés

⇒ Accord ou plan d'action égalité Hommes/ Femmes obligatoire pour les entreprises > 50 salariés

❖ EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Nous y sommes très sensibles et une campagne d'information a été menée sur le handicap au cours de l'année 2016. Elle sera renouvelée en 2017.

Taux de personnel en situation de handicap



	2014	2015	2016
Taux d'emploi des personnes Reconnues en Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH), y compris intérim et ateliers protégés	3%	5%	8%

Taux légal pour entreprises > 20 salariés : 6% de l'effectif total

❖ EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

	2014	2015	2016
Moyenne d'âge des collaborateurs femmes	34.45	33.5	32.5
Moyenne d'âge des collaborateurs hommes	41.7	41.6	42.14
Effectif des CDI de moins de 25 ans	1	1	1
Effectif des CDI de plus de 50 ans	6	6	6

⇒ Plan sur l'emploi des seniors obligatoire pour les entreprises > 50 salariés

**3) Relations/conditions de travail : Valoriser l'Homme.**

Recycâbles connaît des contraintes spécifiques liées à son métier : dangerosité et conditions de travail particulières (déplacements d'engins à proximité de piétons, process de démantèlement, de découpe et de broyage...), système d'organisation d'horaires de travail en 3x8...

**Ce sont ces contraintes qui font la spécificité de la démarche RSE de l'entreprise centrée sur la Sécurité et le Bien-Être au travail.**

**1) Comment est organisé l'accueil et l'intégration d'un nouveau collaborateur (y compris stagiaires, intérimaires, apprentis...) ?**

- Quel que soit la personne entrante (salarié, intérimaire, stagiaire, apprenti), l'accueil est organisé en 2 temps :
  - **Accueil RH suivi d'un accueil Sécurité** réalisé par le responsable de production. Le plan de circulation, les règles à respecter sont présentés... tout en visitant le site.
  - **Tutorat** d'une journée minimum lors de l'immersion de la personne à son poste de travail.
- Remise du **livret d'accueil** avec un plan de stage pour les stagiaires.
- « Un **rapport d'étonnement** » est rédigé, hormis par les opérationnels affectés à la production.
- Les stagiaires sont rémunérés quelque soit la durée de leur stage, même courte.

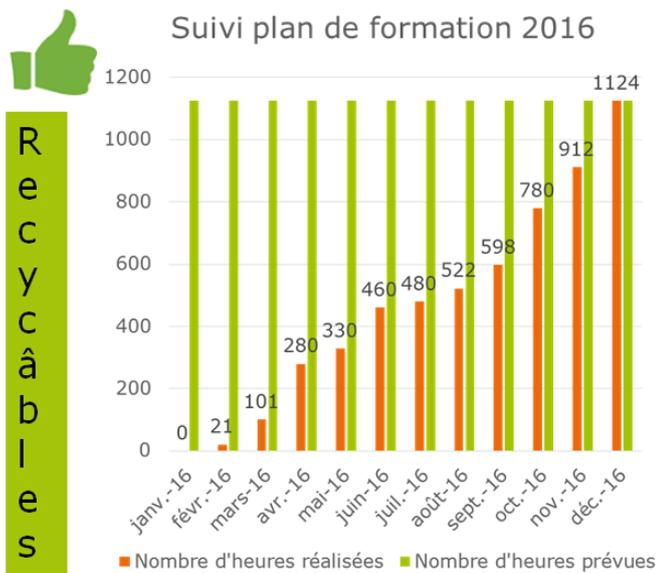
**2) Comment assurez-vous le développement professionnel de vos collaborateurs ?**

Notre ambition est de **développer le corporatisme et l'envie de faire progresser nos collaborateurs** qui sont **la vitrine de Recycâbles**. L'objectif du processus Ressources Humaines est d'accompagner le développement professionnel et personnel des collaborateurs pour assurer l'adéquation entre les besoins et les ressources de l'entreprise.

Pour cela :

- Nous organisons annuellement des **entretiens de développement et de performance** pour l'ensemble des collaborateurs : **100 %** réalisés à mi-mars 2016.
- Un **plan de formation** est associé à la démarche avec un **suivi mensuel** de son avancement en Comité de Direction : nombre d'heures réalisées et intitulé des formations suivies dans le mois précédent. Une appréciation à chaud est réalisée, suivie d'un bilan en décalé sur l'enrichissement en compétence lié à la formation suivie.

→ 100 % des formations programmées réalisées en 2016.



- Nous sommes également attentifs à ce que l'ensemble de nos salariés s'inscrivent dans des formations et les indicateurs permettent un suivi du nombre d'heures de formation par collaborateur.
- Notre filialisation au groupe SUEZ donne la possibilité à nos collaborateurs de s'assurer une **mobilité dans le groupe** en fonction de leurs perspectives d'évolution personnel, via le site intranet Suez « ma mobilité », pour les non cadres et cadres. En complément, une people review est organisée tous les ans pour les cadres.

	2014	2015	2016
<b>% de la masse salariale consacré au plan de formation (indépendamment de l'alternance et du DIF)*</b>	<b>4 %</b>	<b>3 %</b>	<b>3 %</b>

\* taux légal < 10 salariés : 0.40 % de la masse salariale

\* taux légal > 10 salariés : 0.90 % de la masse salariale

### 3) Quelle est la politique de votre entreprise en matière de prévention des risques professionnels ?

- En tant qu'Installation Classée pour la Protection de l'Environnement (ICPE) et par notre certification OHSAS 18001 (Sécurité), notre **analyse des risques professionnels** est une obligation réglementaire. Elle est maintenue à jour annuellement, prenant en compte systématiquement l'installation de nouveaux matériels, la réorganisation des process...Les risques sont côtés et traités par priorité ; un traceur d'actions d'amélioration est associé (actions immédiates, action à mener avec un délai court ou à plus ou moins long terme).
- Un **Document Unique** a été établi, complétant cette analyse des risques très axée procédés industriels, en impliquant nos processus supports tels que le commercial, la gestion financière, le management des ressources humaines...
- Une **signalétique** est installée à chaque poste pour récapituler les « **bons gestes** » garantissant la sécurité au poste de travail.

- En complément des causeries thématiques programmées régulièrement, **les causeries organisées par les managers** sont des **temps d'échanges privilégiés** pour exposer une situation à risque fort. Une discussion s'opère alors sur les bons gestes à avoir et les erreurs à ne pas commettre. Chaque manager doit ainsi faire 3 causeries par an.
- Les « **flashes** » **sécurité** sont déclenchés dans tout le groupe à chaque accident du travail ; ils génèrent automatiquement une causerie avec l'ensemble des collaborateurs et une analyse du risque par chaque entité du groupe.
- La « **journée sécurité** » coordonnée dans tout le groupe Suez sur tous les sites complète ces actions.  
→ A ce jour **10 journées** menées chez Recycâbles.



4) Quels sont vos taux de fréquence et de gravité (Accidents du travail) ?

	2014	2015	2016
Taux de fréquence *	18.22	32.89	0
Taux de gravité**	0.18	0.28	0

\*Taux de fréquence (TF) = (nb des accidents avec arrêt/heures travaillées) x 1 000 000

\*\*Taux de gravité (TG) = (nb des journées perdues par incapacité temporaire/heures travaillées) x 1 000

5) Comment favorisez-vous le dialogue social ?

- Les **espaces de communication** prévus et les causeries régulières favorisent les échanges.
- Une **journée porte-ouverte** tous les deux ans pour que les familles et amis découvrent l'espace de travail de leurs proches : le but est de valoriser le métier de récupérateur/valorisateur de déchets et de mettre en avant la fierté de leur travail associé à l'objectif de pallier l'épuisement des ressources naturelles par la transformation des métaux.
- La **rencontre entre les équipes** qui ne se croisent pas du fait des 3x8 : les 2 repas collectifs annuels de juillet et de fin d'année avec animations (casino factice lors de la dernière rencontre de fin 2016) renforcent la convivialité et animent une dynamique de performance.

❖ REPRESENTATION DU PERSONNEL

- des délégués syndicaux ?*	non
- des délégués du personnel ?**	oui
- un Comité d'Entreprise ?***	non
- un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ?***	Comité HSE Non obligatoire

\* obligatoire pour entreprise > 50 salariés si présence d'une organisation syndicale

\*\*obligatoire pour entreprise > 11 salariés

\*\*\*obligatoire pour entreprise > 50 salariés

6) Quels dispositifs ou aménagements avez-vous mis en place pour favoriser le bien-être de vos collaborateurs ?

- Depuis 2014 et sans obligation car Recycâbles compte moins de 50 salariés, la direction a **souhaité la mise en place d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**. L'objectif fixé : une réunion trimestrielle avec la mise en place d'un plan d'actions selon les remarques exprimées.
  - Contribue par ses apports à la **protection de la santé des salariés** et des intérimaires.
  - **Renforce le dialogue social.**
- En lien avec la dynamique de performance et d'augmentation de la productivité du site, les postes de travail sont étudiés avec soin (étude de vidéos d'action type pour repérer les bons gestes) pour **favoriser une plus grande aisance au travail et de meilleures postures** (proximité immédiate des outils, repose pied pour avoir une meilleure posture, chariot élévateur adaptable à la morphologie de chaque salarié pour ne pas avoir à se baisser etc...).
  - Idée de « **lean production** ».
- **Une enquête de bien-être au travail** est réalisée chaque fin d'année depuis 2013, donnant à chaque collaborateur la possibilité de s'exprimer librement (questionnaire anonyme) sur ses conditions de travail. L'exploitation des questionnaires est effectuée en Codir et traduite en traceur d'actions selon les besoins exprimés.
  - En 2015, afin de répondre à l'attente de la mise à disposition de lieux de pause conviviaux, le réfectoire et les distributeurs ont été aménagés dans la partie administrative du site pour disposer de plus d'espace et de luminosité.
- Le challenge « **SQVT (Santé Qualité de Vie au Travail)** » : → **Bonne Pratique**  
Initié en 2015, le challenge a attiré l'attention des collaborateurs sur le « comment faire encore mieux » au quotidien. L'idée de base était de donner les moyens aux salariés de **s'engager par eux-mêmes pour leur bien-être au travail. La direction a libéré du temps à chaque équipe** constituée tout en proposant un accompagnement par un consultant extérieur pour la formalisation du projet. Les équipes se sont formées de manière volontaire et transversale. La réunion de fin d'année a été l'occasion de remettre les trophées aux équipes primées, récompensées par une prime sous forme de bons d'achats.
  - **58% des salariés engagés spontanément dans la démarche** : 2 équipes en production, 3 pour le parc et 3 pour les bureaux.
  - Mise en œuvre des **3 projets primés** engagée par la Direction avant fin 2016 et concrétisée en 2017.
  - Compte tenu du succès de l'opération, le challenge est reconduit en 2017.

**Les 3 projets primés :**

- **le renforcement la sécurité** par l'amélioration de la signalétique sur l'ensemble du site.
- **la réalisation d'un abri 2 roues** : développé en mutualisant les moyens avec d'autres entreprises de l'Ecopôle et en créant un accès facilité et sécurisé pour les vélos.
- **l'optimisation de l'aspiration des poussières** aux tables de séparation.

**7) Comment votre entreprise est attentive à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle ?**

- Application des « 10 règles pour mener à bien une bonne réunion » :
  - nous nous imposons de planifier les réunions dans la plage 9h-18h (sauf urgence ou activités spécifiques),
  - de les commencer et de les finir à l'heure.
- les **horaires de poste** sont **aménageables** en fonction de la situation personnelle du collaborateur et le **télétravail** a fait son entrée chez Recycâbles lors de la maternité d'une collaboratrice, cadre dans l'entreprise : accès à distance sur ses dossiers, utilisation de Skype entreprise.

Actuellement en réflexion sur des pistes d'amélioration qui se dégagent par l'exploitation des questionnaires annuels de bien-être au travail.

**8) Comment évaluez-vous la satisfaction de vos employés ?**

Le questionnaire bien-être au travail, distribué en chaque fin d'année, indique les taux de satisfaction des salariés concernant notamment leur développement personnel.

En 2015 :

- ➔ 77 % d'entre eux se sentent bien dans l'entreprise et épanouis,
- ➔ 75 % recommanderaient leur entreprise à leur connaissance.

L'enquête de 2016 est en cours d'exploitation.

	2014	2015	2016
<b>Turn Over*</b>	<b>2.8 %</b>	<b>5 %</b>	<b>1.5 %</b>
<b>Taux d'absentéisme</b>	<b>1.28 %</b>	<b>0.67 %</b>	<b>0.65 %</b>

\* (Départs année N + Arrivées année N)/2)/effectif moyen N-1) x100

**4) Environnement : Préserver la Planète.**

**1) Quelles sont les ressources utilisées dans votre production ? (matières premières, eau, énergies)**

- **Matières premières** : câbles ou Résidus de Broyage Automobiles (RBA).
- **Additif** : le carbonate de calcium est utilisé comme adsorbant des graisses. Lors du broyage, il facilite la séparation du plastique des câbles et du cuivre.
- **Fluides** : électricité, eau, air comprimé, Gasoil Non Routier (GNR), Bouteilles de propane.

## 2) Comment prenez-vous en compte l'impact de vos activités sur l'environnement ?

- Du fait de notre métier, nous sommes engagés dans la révolution des ressources naturelles par la transformation des déchets en matières premières secondaires. Nous sommes naturellement sensibles à ce volet environnement de la RSE qui répond aux attentes de nos fournisseurs et de nos clients.
- Nous n'en sommes pas moins concernés via nos conditions de stockage, de process et de logistique. **La classification ICPE** ainsi que la mise en place du **système de management de l'environnement (SME)** ont amené Recycables à déterminer ses aspects environnementaux significatifs ainsi que ses situations d'urgence. **Les impacts associés sont connus** (mise à jour régulière) et **des actions sont mises en œuvre pour les maîtriser** : gestion préventive liée au stockage de plomb, aspiration des poussières et brumisateurs d'eau pour leur abattement, présence d'un déshuileur/débourbeur, tri aval des DIB, stockages des produits dangereux sous rétention, gestion du bruit, prévention du risque incendie avec moyens de protection et formation du personnel...
- **L'enjeu principal actuel**, exprimé dans l'engagement de la Direction, est lié à la **réduction du taux d'enfouissement des plastiques issus des câbles, stockés à ce jour en alvéoles**. Ceci répond à un enjeu écologique mais aussi économique puisque moins l'entreprise enfouit, plus elle réussit à valoriser et recycler les composants plastiques du câble, ce qui lui permet d'augmenter sa rentabilité.  
→ **Objectif 2017 : taux maximal d'enfouissement de 20%** (suivi trimestriel). Notre pilote de processus en « Conception et Industrialisation » est en charge du suivi de cet indicateur.
- La logistique étant une activité incontournable dans notre métier, nous sommes très **vigilants sur notre empreinte carbone liée aux conditions de transport** des matières amont et aval. Notre pilote de processus a mis en place depuis 2015 des indicateurs (suivis mensuellement) qui permettent :
  - d'optimiser **les volumes transportés** (T minimale/camion),
  - **d'apprécier le coût par Km et par tonne transportée**. Nous avons demandé à nos transporteurs de nous prouver leurs investissements dans des camions Euro 5 minimum.  
Un programme est lancé au sein du processus logistique pour favoriser les prestations vers transporteurs ayant souscrit à **la charte Objectif CO<sub>2</sub>** du transport routier.
- **Les consommations électriques** sont suivies et des actions sont menées pour les réduire : arrêt du process de production en fonctionnement à vide, remplacement de l'éclairage par des Led.  
→ Remplacement des 15 projecteurs halogènes des mâts du parc par des projecteurs à Led.  
Intérêt : baisser la consommation électrique de 45%, tout en limitant les coûts de maintenance (durée de vie des Leds > 70000 Heures contre 2000 Heures).  
→ La qualité visuelle du Led par rapport à l'halogène est appréciée des collaborateurs.  
→ Aménagement des bâtiments au 1<sup>er</sup> semestre 2017.  
→ Montant de l'investissement : 26k €.
- **Projet de collecte des eaux de toiture** pour alimenter la brumisation (externe et interne) pour 2017.

3) Quels sont vos indicateurs de performance environnementale ? Précisez pour chacun l'évolution sur les 3 dernières années

❖ **GESTION DES DÉCHETS**

Les filières déchet sont en place et en conformité avec la réglementation (les bordereaux de suivi de déchets, les bons d'enlèvement sont enregistrés). Notre priorité est de **réduire le taux d'enfouissement des plastiques** issus du process en ciblant un taux à 20%. Un programme spécifique de R&D est dédié au sujet et coordonné par le pilote de processus *Conception et Industrialisation*.

	Nature des déchets	2014		2015		2016	
		Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé	Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé	Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé
Process de production	Câbles non valorisés	2692 T sur 20 859 T	13 %	1551 T sur 20 221 T	7.67%	2735 T sur 21 533 T	12.7 %
	Plastiques et poussières	8371	67.84%	7837	80.2%	8725	66.96%
	Emballage bigbag	6.86	100 %	7.08	100 %	2.22	100 %
	Emballages bois	50.02	100	133	100	29	100
	DIB en mélange	53.3	100	52.1	100	23	100
Services généraux	Déchets souillés	Perte de données	Valo énergétique	8.227	Valo énergétique	3	Valo énergétique

❖ **RESSOURCES NATURELLES :**

Un suivi mensuel des consommations est effectué par le Service Maintenance. Tout écart est analysé et des mesures correctives sont mises en place en fonction des besoins. Un programme de réduction des consommations des fluides est en cours.

	Oui / Non	2014	2015	2016
Eau potable	oui	483 m <sup>3</sup>	587 m <sup>3</sup>	1417 m <sup>3</sup>
Eau pluie	non	-	-	-
Electricité	oui	4.258 GW	4.057 GW	4.544 GW
Gaz	oui	380 bouteilles 13 Kg	420 bouteilles 13 kg	480 bouteilles 13 Kg
Tonnages de câbles broyés		20 859 T	20 221 T	21 533 T
Carbonate de calcium		de l'ordre de 750 T/an		

*Augmentation de la consommation d'eau potable liée à l'installation du système de rabattage des poussières par brumisation au poste déchiquetage*

#### 4) Avez-vous mis en place un Plan de Déplacement d'Entreprise ou un Plan de Déplacement Inter Entreprises\* ?

*\*obligation légale pour les entreprises > 500 salariés ou > 250 salariés en zone d'activité (Nord et Pas-de-Calais). Et à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 > 100 salariés (France). Pour plus d'informations <http://www.declic-mobilites.org/ressources-documentaires/cadre-reglementaire>. Si oui, expliquez comment (5 lignes maximum)*

Pas de Plan de Déplacement d'Entreprise à ce jour.

- **Covoiturage** pratiqué par certains salariés et réflexion en interne pour que **l'organisation des équipes (qui fonctionnent en 3x8) soit constituée pour favoriser le covoiturage.**

Dans le cadre du bilan carbone en cours, le questionnaire dédié aux déplacements domicile-travail a inclus la question du covoiturage pour évaluer la pratique et dégager les solutions pour «faire encore mieux ».

- Un projet est initié par le Directeur de site auprès de l'Ecopôle afin d'apprécier, à plus large échelle (sur la base du plan d'habitation des personnes fréquentant l'Ecopôle et le plan des postes dans les autres entreprises) les possibilités de mutualisation des déplacements.

#### 5) **Bonnes Pratiques d'affaires : Etre acteur loyal et responsable sur les marchés**

##### 1) Comment la RSE s'intègre dans votre démarche d'achats ?

- La **charte éthique du Groupe SUEZ** vient donner les lignes de conduite vis-à-vis des fournisseurs, des clients et des concurrents. Elle est signée par **les acheteurs, commerciaux, DG et responsables de Business Unit.**
- Dans la recherche de gisement, **l'entreprise se refuse d'acheter ou de vendre de la matière dans les pays hors OCDE.**
- Les « gros » fournisseurs de Recycâbles tels qu'ORANGE et la SNCF ont une influence sur la politique RSE en imposant des critères de choix tels que la proximité géographique pour optimiser les transports et l'engagement dans la durée.
- **Les achats de fonctionnement** (fournitures, travaux d'impression, d'archivages...) **vers les Etablissement et Services d'Aide par le Travail** sont favorisés avec développement des relations avec des ESAT tels Elise, Altereos, Ateliers Malecot...

##### 2) Comment auditez-vous vos fournisseurs (audit interne ou externe) et à quelle fréquence ?

L'objectif de Recycâbles est de passer d'une relation de fournisseur à une relation de partenaire.

- **Une enquête a été réalisée en 2016 (de mi-avril à fin juillet) auprès des fournisseurs de matières premières** afin de dégager les voies d'amélioration des conditions partenariales. Elle a été centrée sur les bonnes pratiques d'affaires : qualité de la relation humaine, réactivité, relation de service, délais de paiement, ...
  - ➔ 20 fournisseurs sélectionnés : **taux de retour de 65%** ;
  - ➔ **une note globale de 15.21/20** a été obtenue pour l'ensemble de la prestation.

➔ Pour plus de 70% des personnes interviewées, Recycâbles est à l'écoute des fournisseurs pour comprendre leur stratégie et créer des solutions constructives avec leurs entreprises.

➔ Suite au retour de l'enquête, un programme de visites des fournisseurs est mis en place fin 2016 pour renforcer le partenariat recherché. Il est prévu de standardiser l'intégration de critères RSE lors de ces visites de sites.

- Concernant les sous-traitants impactants sur la qualité du produit livré, un seul partenaire a une présence permanente sur le site de Recycâbles. Il a été audité en 2016 pour définir avec lui un plan d'actions basé sur les performances d'amélioration de Recycâbles.
- Les fournisseurs et prestataires tels que les fournisseurs d'EPI, les centres de massification, les intervenants en maintenance... sont évalués tous les ans et un retour sur la qualité de la prestation leur est faite.

### 3) Quelles règles éthiques avez-vous établies vis-à-vis de vos concurrents ?

La charte éthique du groupe SUEZ indique clairement le respect des règles de fonctionnement du marché. Dans ce cadre, chaque entité du groupe se conforme aux règles de la concurrence et à celles des marchés régulés en adoptant un comportement loyal ; elle s'interdit de diffamer ou dénigrer ses concurrents. Elle protège ses informations confidentielles et ses secrets de fabrication. Elle n'utilise que des moyens légaux et honnêtes pour recueillir de l'information utile à l'obtention de marchés ou de contrats.

## 6) Clients et Consommateurs : Respecter leurs intérêts

### 1) Comment intégrez-vous la RSE dans votre relation client ?

Nos clients contribuent à nos côtés à diminuer l'empreinte carbone en se procurant une matière 1<sup>ère</sup> en cuivre, zinc, plomb recyclée par rapport à l'achat d'une matière 1<sup>ère</sup> naturelle.

- Comme avec les fournisseurs, une coopération sur le long terme est recherchée avec nos clients. Nous avons réalisé une enquête de satisfaction auprès d'eux afin de dégager les axes d'amélioration de nos relations commerciales dans le temps.
- L'activité de revente est déterminante sur l'activité d'achat : Recycâbles n'achètera de lots à recycler que si un débouché existe pour la matière en sortie. Dans une certaine mesure, nous pouvons donc dire que l'entreprise choisit ses clients. Ceci contribue à garantir et véhiculer une image qualitative de l'entreprise. C'est une règle fondamentale que l'entreprise s'est fixée : n'acheter que ce qu'elle est capable de vendre, après valorisation.
- En plus des échanges fréquents avec le client (téléphone, mail), des visites sont organisées sur site tous les 2/3 ans ou plus régulièrement si le client est à proximité. En cas de litige, le commercial dédié se rend sur place. Cela favorise l'écoute par rapport aux attentes du client et privilégie une relation durable.
- Recycâbles se positionne au cœur de cycle de vie du produit et a pour spécificité d'avoir certains de ses clients en amont et en aval. Dans ce cadre, une réflexion est initiée en interne sur l'économie de la fonctionnalité et de la coopération.

- Contraintes liées au métier :

- la qualité initiale des lots entrants doivent répondre au plus près au cahier des charges de Recycâbles pour éviter les refus.
- l'entreprise doit disposer en permanence d'un stock de matières suffisant pour couvrir les besoins de ses clients.

## 2) Comment fidélisez-vous vos clients ? et comment communiquez-vous auprès de vos clients ?

Une **enquête de satisfaction clients** a été réalisée au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2016 dans le cadre de la démarche qualité et dans un but d'amélioration continue avec le développement de son plan d'actions. Elle a été réalisée auprès d'un échantillonnage clients représentatif en termes de CA, de volumes et d'interlocuteurs commerciaux.

→ 37 français dont 10 anglophones : **taux de retour = 84%**

→ **Note globale** pour l'ensemble de la prestation = **16.52/20**

**4 thèmes principaux** identifiés pour l'enquête :

- **Contacts commerciaux : note de 4.35/5**

- Qualités des échanges : expertise / professionnalisme/ écoute/ anticipation des besoins.
- Disponibilité et réactivité commerciales.
- Fréquence des visites souhaitées.

- **Vie du contrat : note de 4,29/5**

- Fiabilité qualité produit : respect du cahier des charges. Constance du niveau de qualité produit.
- Qualité de service : logistique, respect des délais de livraison par rapport à l'exigence clients. Prise de RV préalable.
- Flexibilité et réactivité / qualité du suivi administratif : suivi des commandes, information contrats, facturation.
- Conformité règlementaire.

- **Partenariat : note de 4.11/5**

- Achats/ventes : solutions innovantes / constructives avec le client.
- Capacité d'innovation.

- **Communication : note de 3.55/5**

- Qualité des outils de communication.
- Intérêt pour les nouvelles technologies.

→ Synthèse de l'enquête présentée aux clients.

→ L'enquête a montré que nous prenons en compte leurs propres enjeux économiques et environnementaux dans notre stratégie (pour 73% des personnes interviewées).

→ Des axes de progrès ont été dégagés et des actions programmées.

→ Des **visites terrains** ont démarré pour favoriser une plus grande proximité.

- **Taux de fidélisation des clients** calculé pour la 1<sup>ère</sup> fois cette année 2016 : **79.17%**.  
Prise en compte le nombre total de clients comptabilisés à fin 2015, intégration en 2016 du nombre de clients perdus et du nombre de nouveaux clients.  
Cet indicateur sera dorénavant intégré dans le processus commercial et présenté aux salariés par affichage.

**3) Comment prenez-vous en compte la sécurité des utilisateurs dans le choix/développement de vos produits/services ?**

Non concerné

**7) Engagement sociétal : Allier les intérêts de l'entreprise et ceux de la Communauté**

**1) Comment votre entreprise s'investit-elle dans son environnement territorial (emplois, économie locale, ou autres)? Et Quelles actions sociétales sont mises en place ? Relations avec les parties prenantes ?**

- Comme l'implication de Recycâbles sur son territoire est essentiellement liée à **son recrutement sur le bassin d'emploi**, l'entreprise a un enjeu fort sur la **revalorisation de l'image d'activité de la filière déchets pour attirer de nouveaux talents**.

Pour cela, nous priorisons le **développement des relations partenariales avec les écoles/universités** :

- continuer à accueillir et former des stagiaires ;
- être acteur en jury d'examen ;
- reconduire la démarche initiée avec les universités avec visite « portes ouvertes » du site Recycâbles.

- La direction et les équipes sont très attentives aux savoir-faire de proximité et à **compétences égales**, elles font **prioritairement travailler les entreprises locales**, notamment des TPE et des sociétés artisanales.

- Recycâbles n'a pas hésité pas à soutenir une chaudronnerie en difficulté financière en employant temporairement une partie son personnel.

- Installée sur l'Ecopôle Agora, la direction a le souhait de **développer des liens avec les entreprises voisines** pour favoriser le relationnel et les mutualisations éventuelles des services, notamment sur les achats responsables et sur l'organisation de la mobilité.

Aujourd'hui trois projets en cours :

- Projet de co-voiturage Ecopôle ;
- Mise en commun du garage à vélo, suite au challenge SQVT ;
- Aménagement d'une salle de sport commune à l'ensemble des personnes en poste sur le site Ecopôle.

- Relation avec la CCI et le Conseil Régional, la presse et les médias.

- La direction entretient de bonnes relations avec la mairie de Noyelles Godault et avec les associations locales, notamment par du **sponsoring**. Plusieurs actions sont menées sur **suggestions des collaborateurs** telles que le soutien :
  - d'un club de tennis de table,
  - d'un sportif pour le marathon des sables, d'une sportive candidate au JO 2016 en saut en longueur,
  - à la restauration d'une chapelle...

## 2) Comment impliquez-vous vos collaborateurs dans ces actions ?

Nous échangeons avec nos collaborateurs lors des pauses café, des moments de repos, lors des repas annuels ...

Ce sont des moments privilégiés au cours desquels les collaborateurs ont l'occasion de nous faire part de leur implication personnelle dans des associations, dans du bénévolat. En fonction de leurs demandes, nous sommes prêts à participer à leur développement.

### III-FACTEURS CLÉS DU SUCCÈS

Qu'est-ce qui permet la réussite de votre démarche (motivation, implication, moyens humains/matériels/financiers, communication...) ? (les difficultés rencontrées et surmontées peuvent apparaître ici).

La réussite de notre démarche est liée :

- à la **prise de conscience** par tous que la raréfaction des ressources naturelles est un défi qui nous mobilise et engage nos générations futures. Par notre métier, nous offrons une alternative au manque de matière première en fabriquant une matière secondaire de très haute qualité, valorisée à partir des déchets industriels ;
- à la **motivation du personnel** pour ce projet RSE (nouveau pour eux suite aux certifications QSE, au challenge SQVT) qui implique chacun d'entre eux à un moment donné de la construction du système : sensibilisation à la démarche, communication, information régulière via la newsletter mensuelle ;
- à l'**implication de chacun** par apport de ses idées, ses suggestions au système RSE lors des causeries et/ou des brainstormings organisés sur le calque des « rendez-vous challenge SQVT » ;
- aux **moyens humains** mis à disposition de la démarche RSE via les pilotes de processus, complété par le soutien de Réseau Alliances et l'assistance du bureau d'études EGEA avec qui nous collaborons pour la mise en place de nos systèmes de management ;
- à des **incitations financières** couplées à la mise en place d'indicateurs correspondant à une culture de la performance dans l'entreprise.

La difficulté rencontrée est liée au temps à consacrer à la démarche et qui nous échappe parfois au profit de la rentabilité économique de l'entreprise.

La déclinaison de la démarche RSE dans chaque processus est aujourd'hui lancée. **Le but est de réussir à ce qu'elle soit portée par les salariés comme nous l'avons fait avec la sécurité.** Cette dynamique de responsabilisation individuelle et d'autonomisation de la démarche se fera directement par la politique et la culture de performance de l'entreprise : mise en place d'indicateurs, de rémunérations incitatives et de challenges d'équipes.

**La finalité serait que des initiatives portées par Recycâbles et ses salariés soient dupliquées dans le groupe.**

