

**DOSSIER DE CANDIDATURE AUX TROPHEES DE L'ECONOMIE RESPONSABLE 2012**  
**RESEAU ALLIANCES**

**Date : 10 avril 2012**

**IDENTITE DE L'ENTREPRISE**

Raison sociale : **Arc International**

Statut : SAS

C.A. : 1,1 milliard d'euros en 2011

Effectifs : **12 600 collaborateurs à travers le monde dont 6800 en France**

Coordonnées : **104, avenue du Général de Gaulle**  
**62510 ARQUES**

Téléphone : 03.21.95.46.47

Site Internet: [www.arc-intl.com](http://www.arc-intl.com)

Date création de l'entreprise : 1825

Secteur d'activité : Art de la table

Rapport RSE : **oui**      En ligne : **oui**

Chartes et engagements :

Global Compact depuis 2003

Charte fournisseur développement durable depuis 2010

Charte sociale

Certifications reconnues:

ISO 9001 : AGN (Chine) et AIC (France)

ISO 14001 : AGN (Chine) et AIC (France)

Bilan carbone : **oui** : AIC (Châteauroux) en 2008 et 2012 et AIF (Arques) prévu en 2012

Prix et nominations :

Trophée Voix du nord étudiant 2010, Prix entreprise et reconversion 2010 lors des trophées, Afpa de la reconversion professionnelle

Personne(s) rencontrée(s) :

**Caroline BARBIER**, Responsable développement durable Groupe - [caroline.barbier@arc-intl.com](mailto:caroline.barbier@arc-intl.com)

**Charline MINEBOIS**, Responsable des associations - [Charline.minebois@arc-intl.com](mailto:Charline.minebois@arc-intl.com)

**Jose-Maria AULOTTE**, Directeur RH, Communication et Développement durable Groupe - [Jose-maria.aulotte@arc-intl.com](mailto:Jose-maria.aulotte@arc-intl.com)

**Antoine DUCLERCQ**, Directeur des affaires sociales et Juridiques France - [antoine.duclercq@arc-intl.com](mailto:antoine.duclercq@arc-intl.com)

**Bruno RAFIN**, Directeur en charge de la revitalisation- [bruno.rafin@arc-intl.com](mailto:bruno.rafin@arc-intl.com)

## **DEMARCHE RSE DE L'ENTREPRISE**

### **I - CONTEXTE ET ACTIVITE**

Arc International est leader des arts de la table à travers le monde et emploie 12600 personnes dont 6800 en France. Le groupe évolue tant sur le marché grand public que sur le marché de l'hôtellerie et la restauration à travers les marques telles que Luminarc®, Arcoroc®, Cristal d'Arques®, Pyrex® (propriété de Corning Inc. est exploitée par Arc International Cookware SAS sous licence exclusive en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique), Chef & Sommelier mais aussi sur des marchés avec des industriels (bougies, hublots de machines à laver ...).

Le groupe est présent sur les 5 continents à travers ses sites de production (France, Chine, Etats-Unis, Emirats Arabes Unis et Russie), des filiales de distribution et des bureaux de liaison.

La chute des résultats et une stagnation de la demande au début des années 2000 ont été à l'origine de la restructuration du Groupe, d'un plan de compétitivité du Groupe et plus particulièrement du site d'Arques et d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Le site d'Arques est passé de plus de 12000 personnes en 2000 à un peu moins de 6000 début 2012, sans licenciement sec.

La réduction des effectifs dans le respect des valeurs du Groupe et de la charte sociale ainsi que les plans de compétitivité ont permis de rétablir une rentabilité du Groupe et en 2011 la rentabilité du site d'Arques.

### **II – ENJEUX ET OBJECTIFS DE LA RSE DANS L'ENTREPRISE**

Les enjeux sont aussi bien internes qu'externes.

En interne, la motivation des salariés autour d'autres questions que celles de la compétitivité, des salaires et la sortie du plan de sauvegarde de l'emploi est primordiale et le deviendra de plus en plus. Les enjeux économiques sont importants notamment pour la partie énergétique (une large part des dépenses) et environnementaux, vis-à-vis des populations locales et des sites naturels qui entourent l'entreprise.

En externe, les attentes sont de plus en plus précises et nombreuses de la part des clients, principalement grands comptes et industriels (Ikea, Carrefour, Mc Donald...). Afin de nourrir leur démarche interne et de communication vers leurs propres clients, ils ont besoin d'éléments très concrets (actions mises en œuvre, consommation ...). En terme d'image, ces clients ne peuvent prendre le risque de travailler avec des fournisseurs qui ne seraient pas "sûrs". La région est également en attente notamment avec la revitalisation.

Toutes ces attentes grandissantes sont prises en compte et avec la démarche que nous mettons en place, nous avons pour objectif d'y répondre toujours mieux et de préparer les années à venir.

Depuis 2003, la démarche est concrétisée à travers le rapport développement durable annuel et aujourd'hui nous l'enrichissons d'outils tels que les engagements signés par le Président et les audits basés sur l'ISO 26 000.

#### **Objectifs de la RSE dans l'Entreprise**

Depuis sa création, Arc International veille à équilibrer exigences économiques, responsabilité sociale et respect pour l'environnement, inscrivant ainsi ses activités dans une démarche de développement durable. Les valeurs du développement durable sont celles véhiculées par le Groupe.

Les objectifs décrits dans nos engagements développement durable :

- innover pour améliorer la qualité de vie des consommateurs (produits plus sains, plus respectueux de l'environnement ...)
- préserver l'environnement
- mettre les hommes et les femmes au cœur de nos décisions
- faire vivre les business models de nos activités pour en garantir la pérennité

### **III - LES DOMAINES D'ENGAGEMENTS DANS LA RSE**

Etat des lieux de la démarche RSE de l'Entreprise élaboré\* à partir du référentiel Bonnes Pratiques RSE de Réseau Alliances.

\* à partir des 7 questions centrales de la norme ISO 26 000, cadre de référence international de la responsabilité sociétale

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

##### **11.01 Intégrer la RSE dans la stratégie de l'entreprise**

« Partager la vision d'un futur équilibré » : La RSE au cœur des décisions majeures de l'entreprise  
Entreprise familiale aux valeurs fortes depuis sa création.

Maintien des engagements RSE malgré une situation fortement impactée par la crise mondiale.  
Signature du Global Compact en 2003 et publication volontaire d'un rapport Développement Durable annuel

Mise en place d'une stratégie DD pour structurer les actions spontanées :

- Création d'un poste Responsable du DD Corporate Arc International depuis 2011 dépendant directement du Directeur RH, Communication et DD du Groupe (membre du COMEX).
- Des chefs de projet DD dans les sites pilotes (Châteauroux et USA)
- Un engagement DD signé par le Président du Directoire, communiqué et partagé avec l'ensemble des collaborateurs en octobre 2011
- Un outil d'évaluation et d'audit interne basé sur l'ISO 26 000. En cours de déploiement, audits réalisés à Châteauroux (2011) et Etats-Unis (2012)

##### **11.02 Privilégier le maintien et/ou le développement de l'emploi local**

###### Accompagnement des hommes dans l'évolution du site d'Arques

Le site d'Arques a connu des années difficiles dont 2004 et 2009 particulièrement. Une évolution du site était nécessaire et afin d'accompagner les hommes et les femmes des actions performantes et innovantes ont été mises en place.

→ Un dispositif performant de re-conversion- mobilité avec l'espace Emploi- Mobilité : 3 salariés d'AI à plein temps pendant 4 années avec la mission d'accompagner les collaborateurs du site d'Arques souhaitant évoluer vers d'autres métiers ou entreprises (Bilan de compétences, formation, forum des métiers et du recrutement ...)

Partenariat étroit entre AFPA, Direction du travail et AI sur le diagnostic collectif employabilité/GPEC territoriale/FNE/ Formation/Chômage partiel/APR (Appui personnalisé aux projets de reconversion.

→ Pour répondre aux inquiétudes des collaborateurs restants sur le site et les accompagner au mieux dans ces changements, un accord sur les risques psychosociaux a été signé et un projet "mieux vivre au travail" lancé. Dans ce cadre, une enquête a été réalisée auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise avec un taux de participation de 38% soit plus de 2300 réponses. Ex d'actions : règles d'utilisation de la messagerie, espaces repas plus agréables, des permanences d'assistantes sociales élargies, ...

→ en 2011 des résultats très encourageants avec le retour de la profitabilité du site d'Arques, une production en hausse de 37% (vs 2009) et + 5% (vs 2010) et des investissements qui ont permis de maintenir et de monter en performance ce site de production. Preuve du maintien d'une industrie en France.

'Prix entreprise et reconversion 2010 lors des trophées Afpa de la reconversion professionnelle'

- Etranger : Création de sites de productions sur les 5 continents à proximité des consommateurs : certains sites comme aux USA et en Chine ont été créés (900 et 1200 salariés) et d'autres ont été rachetés puis développés comme les Emirats-Arabes Unis ou la Russie.

CA : 38% dans les pays émergents et 62% dans les pays développés

**→ BP 2012 en ligne (Trophée) : ARC INTERNATIONAL reste fidèle à son territoire**

<http://www.reseau-alliances.org/bonnes-pratiques/moteur-de-recherche/arc-international-reste-fidele-a-son-territoire.html>

### **11.06 Créer ou reconvertir l'entreprise dans une logique responsable**

Engagement et implication dans la politique de revitalisation du bassin d'emploi du pays de St Omer

Al s'est engagé activement et directement dans la revitalisation du Pays de Saint-Omer aux cotés des acteurs politiques et économiques

- Depuis 2005, Al a dédié 2 personnes et un budget de près de 10 millions d'euros pour participer à la revitalisation et à la création de nouveaux emplois.
- Financement des actions de revitalisation : subvention à l'agence de développement économique, à la plateforme France Initiative locale qui accompagne la création et la reprise de petites entreprises, à la CCI pour des actions de coaching sur le développement stratégique de PME ; mise en œuvre d'un concours de créateurs d'emplois destiné à promouvoir l'entrepreneuriat au travers de la création d'emploi dans les petites entreprises – partenariat avec Créativallée.
- Actions de prospection et d'accueil de nouvelles entreprises sur le territoire : mise à disposition d'immobilier industriel, subventions des créations d'emplois, accompagnement des projets dans les domaines techniques, ressources humaines, environnementaux.
- Résultats à ce jour : 1100 emplois créés + 600 nouveaux emplois en cours de création. Des implantations de gros projets : Saverglass (320 emplois), Arvato (420 emplois), Transgourmet (140 emplois)
- La charte sociale signée en 2004 par Arc International est un pré-requis à tout transfert d'activités à des prestataires externes qui s'engagent à la respecter.
- Objectif moral : 0 licenciement forcé

- Innovation continue pour améliorer la qualité de vie des consommateurs avec les produits (cf 62-01)

→ BP 2012 en ligne (Trophée) : ARC INTERNATIONAL reste fidèle à son territoire

<http://www.reseau-alliances.org/bonnes-pratiques/moteur-de-recherche/arc-international-reste-fidele-a-son-territoire.html>

### **11.03 Concevoir des outils de mesure de la performance RSE**

- Conception d'un outil d'évaluation selon la norme ISO 26 000. Cet outil a été construit en interne autour des 7 questions centrales de la norme. Il mesure la maturation de chaque domaine d'activité sur une échelle de 1 à 5. Il a d'ores et déjà été utilisé à Châteauroux et Millville (USA)
- Une enquête manager est lancée tous les 4 ans.

### **11.04 Définir et diffuser des engagements RSE**

- Charte sociale dans le cadre du PSE et de la revitalisation
- Engagements DD communiqués à l'ensemble des salariés et disponibles sur le site internet
- Charte éthique concernant principalement les bonnes pratiques des affaires

### **12.02 Créer des outils de communication sur les engagements et les résultats**

- Rapport DD réalisé volontairement depuis notre adhésion au Global Compact en 2003, disponible sur notre site internet et notre intranet
- Intranet avec une rubrique DD (documents et bonnes pratiques)
- Une newsletter générale 1x/semaine (actualités et vie de l'entreprise, du CE...)
- Livret DD à destination des clients reprenant les principales actions menées à travers le Groupe

### **13.01 Avoir une démarche volontaire de partage de la valeur**

Intéressement lié aux résultats d'exploitation et à la fréquence des accidents (renégocié en 2011) en vue de partager le retour à la profitabilité

### **14.01 Coopérer avec ses parties prenantes**

- Charte fournisseurs
- Charte sociale (pour les externalisations)
- Audits chez quelques fournisseurs
- Dialogue avec les représentants syndicaux ainsi que les collaborateurs (nombreuses initiatives)
- Dialogue avec nos clients sur le DD prenant de plus en plus de place, certaines rencontres spécifiques au DD
- Quizz, animations durant la semaine du Développement Durable pour les salariés avec l'aide de nos prestataires (véhicules électriques, tri des déchets, papeterie écologique...)

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

### **22.04 Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap**

#### **22-07 Favoriser l'insertion des personnes en grande difficulté**

- Existence de 3 ateliers adaptés : le Lobel, la Briqueterie, les Flegards  
→ le Lobel (40 personnes, 4 encadrants et 2 caristes) : atelier ouvert en 93 suite à la volonté de l'entreprise et à la demande de certains salariés de créer un atelier qui aiderait à l'insertion de personnes handicapés dans le monde du travail. Les activités de l'atelier sont variées (conditionnement, repassage, petits travaux, mailing...) et a permis depuis sa création à 36 personnes de trouver un emploi chez AI. L'atelier accueille aujourd'hui 40 personnes  
→ la Briqueterie (23 jeunes et 4 encadrants) : atelier ouvert en 97 suite au constat du manque d'infrastructure sur le territoire pour aider les jeunes en difficulté à se réinsérer. L'atelier permet aux jeunes d'apprendre un métier autour de la menuiserie, de la chaudronnerie, de la moulerie ... à travers des contrats pro. Des jeunes ont ensuite pu intégrer AI, d'autres entreprises ou reprendre une formation qualifiante. Le taux de remise à l'emploi est d'environ 60%. Cet atelier accueille des jeunes en grande difficulté voire même en liberté conditionnelle.

Ces 2 ateliers sont gérés sous forme d'association mais hébergés dans les locaux de l'entreprise, des actionnaires et responsables d'AI font partie du CA des ateliers et une salariée d'AI en assure le suivi.

→ les Flégards : atelier interne existant depuis 2001 de 25 postes. Les postes sont adaptés pour les salariés ayant une reconnaissance qualité travailleur handicapé ou de lourdes restrictions médicales permettant ainsi leur maintien à l'emploi.

Travail avec des ESAT

Sous-traitance par les prisons notamment pour le conditionnement d'articles

### **22.05 Favoriser l'emploi des seniors**

- Finalisation d'un accord d'accompagnement des fins de carrière en cours
- Accord senior signé

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

### **31.03 Développer la formation et/ou la promotion**

Agir Dans l'Entreprise pour la Lecture et L'Ecriture : ADELE

- Suite à un constat alarmant, 13% des salariés en France seraient en grande difficulté de lecture et d'écriture, AI et le GRETA ont mis en place un accompagnement à la maîtrise des savoirs de base. Sur le principe du volontariat, les salariés ont pu bénéficier de 280 heures de formation par an pour se remettre à niveau sur le plan de la lecture et de l'écriture et ainsi obtenir pour certains un CFG (Certificat de Formation Générale) et pour quelques uns une ouverture vers un diplôme de niveau V.

Pour 2011-2012, 25 salariés se formeront à la maîtrise des savoirs de base répartis en 3 groupes de niveau et 4 stagiaires seront présentés à l'examen de Certification de Formation Générale.

Trophée Voix du nord étudiant 2010

### **32.01 Instaurer formations et/ou des politiques de prévention**

- Projet sécurité de groupe : A SafeArc Together.  
L'objectif est de diviser par 2 le taux de fréquence des accidents avec arrêt dans toutes les usines du Groupe. L'entreprise Dupont nous accompagne par la réalisation d'audits à travers les sites, de formations et de préconisation.

- Création d'une mutuelle santé dans les Emirats pour le personnel donnant accès à des soins et des remboursements. Selon les catégories de salariés, le niveau de remboursement, le type de soin et les personnes prises en charge (nombres d'enfants ...) peuvent être différents.

- Assurance santé aux Etats-Unis bien au-dessus de ce qu'il se pratique en termes d'accès et de remboursement des soins. Cette mutuelle mise en place il y a de nombreuses années reste encore aujourd'hui largement avantageuse.

### **32.02 Santé et sécurité au travail**

- cf 32-01 Projet A Safe Arc Together

- politique sécurité avec de nombreuses actions et formations pour l'ensemble des collaborateurs

(Passage piétons, reconstitution d'accidents, distributeurs automatiques d'EPI ...)

- politique ergonomie avec 2 ergonomes à temps plein sur le site d'Arques, des actions aussi bien sur la production (aménagement de postes, matériel adapté ...) que sur l'administration (aménagement d'open space, poste informatique...)

### **33.03 Favoriser le bien-être au travail**

- Signature d'un accord en faveur de la prévention de la pénibilité

- Accord prévention des risques psycho-sociaux et projet Mieux Vivre au Travail. Ce projet a été lancé sur AIF avec un cabinet spécialisé. Le comité de pilotage a établi un diagnostic complet sur le climat de travail. Il a permis de déceler les dysfonctionnements et de proposer des solutions. Quelques exemples : règles d'utilisation de la messagerie, d'organisation des réunions, remise en état des réfectoires d'équipes, formation de l'ensemble des managers aux risques psycho-sociaux, permanences de psychologues du travail ...

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

### **41.01 Réduire, valoriser et recycler les déchets**

- Recyclage du verre en interne

Le groisil (déchets de verre issus de la production) est une matière noble réutilisée au maximum dans les process. Ainsi le groisil verre blanc (verre classique transparent) est recyclé à quasi 100%. Le tri du groisil coloré, décoré ou issu de verres spéciaux a été largement optimisé en 2011 grâce à des actions simples de sensibilisation au tri et de valorisation de la matière (non un déchet mais une matière 1ère). Le tri de ce groisil est passé de 34% en 2008 à plus de 70% en 2011. Ainsi 21 000 tonnes de groisil coloré, décoré... ont pu être réintroduites dans les fours contre environ 7000 en 2008.

10% de groisil en plus dans la composition c'est environ 3% d'énergie consommée en moins.

- les déchets sont recyclés et revalorisés au maximum (métaux, bois, plastiques, papiers...). La recherche de nouvelles filières est permanente afin de toujours revaloriser plus de déchets. Ainsi une nouvelle filière a été trouvée en France récemment concernant le carbonate de soude (matière 1ère utilisée).

### **41-03 Optimisation des emballages**

Conception des emballages afin d'optimiser leur poids et les matériaux mais aussi les transports

### **43-01 Mettre en place des projets d'économies d'énergie et de réduction de GES**

- 3 "Mr Energie" ont été déployés dans l'usine d'Arques afin permettre une meilleure maîtrise de l'énergie notamment dans les secteurs de production. De nombreuses actions de calorifugeage, des fiches de réglage optimisé, du changement de matériel ou de technologies moins gourmandes, suivi des fuites ... ont été mises en place. Les habitudes des salariés ont été modifiées ou plus suivies (fermeture des portes des ateliers, réglage, outils de mesure plus performants...). La combinaison de meilleures habitudes, du travail de la R&D, de la production et des services support ont permis de baisser les consommations d'énergie de 15% entre 2010 et 2011.

Dans les bureaux, l'éclairage et les chauffages ont été optimisés.

- Aux Emirats Arabes, l'usine déploie de plus en plus de systèmes de production d'énergie solaire.

### **46.02 Optimiser les déplacements des collaborateurs**

- Site de covoiturage à disposition des salariés

- Test de voitures électriques en avril 2012

### **46.01 Optimiser la logistique**

Implantation au bord du canal dès la création de l'entreprise et maintien à ce jour de l'approvisionnement fluvial.

80% des matières 1ères sont transportées par péniche, ce qui évite la circulation routière d'environ 11 000 camions.

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

### **51.02 Intégrer des critères de responsabilité sociétale dans la politique d'achats**

Mise en place d'une charte fournisseur sur les principes du Global Compact début 2011 avec un objectif de signatures de 40% en CA à fin 2011 et quelques audits chez les fournisseurs les plus sensibles.

### **51.03 Privilégier l'approvisionnement de proximité**

Fournisseurs locaux pour les restaurants d'entreprise et le carton :

Les fournisseurs locaux sont privilégiés pour les restaurants d'entreprises notamment la viande et nos fournisseurs de carton se trouvent dans un périmètre proche du site.

### **52.01 Mettre en place un plan d'action contre la corruption**

Charte éthique acheteurs depuis fin 2011 :

La charte définit certaines règles concernant les déjeuners et les cadeaux d'affaires, les comportements à adopter avec les fournisseurs, clients ou partenaires. La charte est principalement orientée vers les personnes en contact avec l'extérieur.

## **6) Clients et Consommateurs : Respecter leurs intérêts**

### **62.01 Améliorer la santé et le bien être par ses produits ou services**

Développement de produits plus sains :

- Développement des encres organiques sans métaux lourds. Ces encres servent à décorer les verres, assiettes ... Les encres organiques ont 2 principaux avantages : sans métaux lourds (plus saines pour les hommes et l'environnement) et cuites à plus basse température (200°C au lieu de 600°C) d'où une économie d'énergie non négligeable.

- Développement d'une nouvelle matière, le Diamax, qui par sa brillance, sa transparence et sa résistance en font le remplaçant du cristal avec l'avantage d'être sans plomb.

- Développement d'un verre spécifique pour les brasseurs anglais, verre qui se casse en petits morceaux non coupants pour éviter que les consommateurs ne s'en servent comme arme (collaboration avec les autorités anglaises car il s'agit d'un problème de santé publique en GB)

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

Favoriser l'ancrage territorial par le partenariat

L'entreprise est depuis toujours particulièrement bien implantée sur son territoire et participe à la vie de ce territoire. 2 exemples concrets :

- Le complexe sportif a été construit en 1973 et depuis lors est accessible à l'ensemble des salariés (tarif privilégié) mais également à leurs familles, aux retraités et aux autres personnes. Il y a environ 2000 adhérents à ce jour. L'association ASCAI qui le gère, propose également un village vacances à Sainte Cécile et des centres de loisirs pour les enfants pendant les vacances scolaires. Une trentaine d'activités sont proposées des sports de raquettes à la danse en passant par le fitness et les sports collectifs. Ces sports se pratiquent aussi bien en loisir qu'en compétition.

L'Ascai possède aussi une session handisport avec un minibus qui permet aux personnes handicapées de venir pratiquer des activités sportives.

Actif tous les ans dans le Téléthon, Arc International propose des animations qui ont permis de récolter plus de 3000€ en 2011. Le handithon et la récolte des bouchons permettent quant à eux de financer les déplacements du handisport.

En mai 2012, l'Ascai est partenaire des jeux nationaux inter-entreprises et accueillera les compétitions de tennis, squash, foot à 7 et volley ball.

- Partenariat avec l'Ecole de la 2ème chance de Saint Omer :

Après de nombreux échanges ponctuels (stages, visites...), AI et l'E2C ont officialisé leur partenariat en mars 2012 par la signature d'une convention. Une quinzaine de salariés du service RH se sont portés volontaires pour aider l'E2C dans sa mission. Ainsi ce sont de nombreuses simulations d'entretien, visites d'usines, déjeuners jeunes dynamiques qui se dérouleront en 2012, avec des passerelles vers le nouveau CFA verrier soutenu par AI pour les plus motivés.

### **73.01 Contribuer à des projets de développement**

Arc International à travers son service R&D est très engagé dans le Pôle Maud. Des projets de recherche sont menés en lien avec le pôle Maud mais aussi avec des laboratoires et universités/écoles régionales (université de Lille, Ecole de Chimie de Lille, ...), financement de thèses.

Exemple sur les décors organiques cf 62.01

#### **IV- INVESTISSEMENTS ET MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR DEPLOYER CETTE DEMARCHE**

##### **Humains :**

Développement Durable : 1 personne à temps plein + des correspondants  
Lobel + Briqueterie : 2 salariés à temps partiel pour la gestion de ces 2 ateliers  
Plan de revitalisation : 2 personnes à plein temps  
Innovation : 70 ingénieurs et plus de 200 personnes  
Espace emploi-mobilité : 3 personnes à temps plein pendant 4 ans et Service formation (10 pers) et RH (10 pers)

##### **Matériels :**

Lobel + Briqueterie : Prêt des locaux  
Plan de revitalisation : locaux industriels viabilisés et utilisables rapidement

##### **Financiers :**

Plan de revitalisation : 10 millions d'€  
Innovation : 3% du CA  
Investissements en 2011 : 120 millions d'€ dont 53 sur le site d'Arques  
Formation : taux moyen d'effort formation entre 3,5% et 4,5% de la masse salariale

#### **V- FACTEURS CLES DU SUCCES**

- Respect des valeurs
- Implication des collaborateurs, des actionnaires et des financeurs
- Démarche participative
- Budget formation
- Coopération avec les partenaires institutionnels ou privés

#### **VI- CONTRIBUTION DE LA RSE A LA PERFORMANCE ECONOMIQUE**

##### o Indicateurs de performance économique

<b>Nature</b>		<b>Montant</b>
Chiffre d'affaires HT	2011	1.107 milliard €
Chiffre d'affaires HT	2010	1.103 milliard €
Chiffre d'affaires HT	2009	1 milliard €
<b>Autres indicateurs économiques : Ratio d'endettement</b>		0.67 en 2010 1.23 en 2011 (dû aux investissements)
<b>Gains réalisés grâce à la RSE (financiers ou non financiers*) : Partage des coûts salariaux</b>		- Image et valeurs notamment vis-à-vis de certains clients (Ikea, Sodexo) - motivation des salariés

## **VII- BENEFICES SOCIAUX, ENVIRONNEMENTAUX ET/OU DE GOUVERNANCE**

- Principaux bénéfices pour les parties prenantes concernées par la démarche

<b>Partie prenante</b>	<b>Description synthétique du bénéfice obtenu</b>
Actionnaires	Pérennité de l'activité du Groupe
Salariés	Préservation de l'emploi, formation, développement des qualifications et des possibilités de mobilité interne et externe
Fournisseurs	Ethique des achats
Clients	Produits sains, plus respectueux de l'environnement, fabriqués en France pour le marché européen, entreprise responsable
Environnement	Maîtrise des émissions, de la qualité de l'eau, maîtrise des ressources naturelles (énergies et matières premières)
Cité	Maintien d'une activité industrielle et revitalisation du bassin d'emploi Actions solidaires (ex : E2C, complexe sportif, ...)

## **VIII – AUTRES INDICATEURS DE PERFORMANCE**

### **→ RESSOURCES HUMAINES UES d'Arques**

- REPARTITION FEMME / HOMME\*

	Femmes			Hommes			Total		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Effectif salarié au 31 décembre	1036	923	802	6501	5968	5483	7537	6891	6285
Cadre	153	138	132	490	458	430	643	593	562

\* Bilan social obligatoire pour les entreprises > 300 salariés

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

- EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

	2009	2010	2011
Taux d'emploi des handicapés*, y compris intérim et ateliers protégés	7.82	7.3	8.14

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

- EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

	2009	2010	2011
Effectif des CDI de moins de 25 ans		30	29
Effectif des CDI de plus de 50 ans*		1889	1873

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

-> 1 saisonnier CDD > 60 ans

-> 7 saisonniers CDD < 30 ans

○ **FIDELISATION - TURN OVER – SANTE SECURITE**

	2009	2010	2011
Taux de fréquence des accidents du travail	4.99	9.1	9,98
Taux de gravité des accidents du travail	0.42	0.43	0,47

\* Tenant compte uniquement des arrivées et des départs en CDI

○ **FORMATION - DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES - PROMOTION**

	2009	2010	2011
% de la masse salariale consacré au plan de formation (indépendamment de l'alternance et du DIF)*	3.43	3.74	3.41
% de salariés ayant bénéficié d'une formation dans l'année	2686	2353	2465

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

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

○ **PARTICIPATION ET INTERESSEMENT**

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

\* Obligation légale pour les entreprises > 50 salariés

○ **CLIMAT SOCIAL**

	Oui	Non
Avez-vous des indicateurs ?	X	
Avez-vous réalisé une (des) enquête(s) ?	X	
Si oui, quel est le taux de participation ?	38%	

○ **REPRESENTATION DU PERSONNEL**

	Oui	Non
Avez-vous :		
- des délégués syndicaux ?*	X	
- des délégués du personnel ?**	X	
- un Comité d'Entreprise ?	X	
- un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ?	x	

\* obligatoire pour entreprise > 50 salariés

\*\*obligatoire pour entreprise > 11 salariés

→ ENVIRONNEMENT

○ GESTION DES DECHETS

	Nature des déchets	Mesure ? Oui/non	2009		2010		2011	
			Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé	Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé	Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé
Process de production	Papier / Carton (bureau et emballage)	Oui	6000	Recyclé	7800	Recyclé	6587	Recyclé
Emballage	Plastique	Oui	641	Recyclé	521	Recyclé	485	Recyclé
Produits	Métaux	Oui	1400	Recyclé	1600	Recyclé	2639	Recyclé
Services généraux								

La production de déchets est extrêmement liée à la production et à la rénovation des fours (qui génère beaucoup de déchets notamment métalliques) d'où une difficulté à noter une amélioration ou une détérioration d'une année à l'autre.\*

○ RESSOURCES NATURELLES

	Mesures ? Oui /non	Evolution					
		2009		2010		2011	
		Valeur absolue	A CA constant	Valeur absolue	A CA constant	Valeur absolue	A CA constant
<b>Consommation d'eau</b>							
Eau potable	Oui		8.81 m3 /tonne de verre		8.19 m3 /tonne de verre		6,05 m3 / tonne de verre
Eau de pluie	Non						
<b>Consommation d'énergie</b>							
Electricité	Oui						
Gaz	Oui						
Energies renouvelables	Le contrat de fourniture d'électricité inclus 25% d'énergie renouvelable						
Ratio difficile à faire, certains fours fonctionnent au gaz d'autres à l'électricité et en fonction de leur fonctionnement annuel les données varient beaucoup							
<b>Emissions de Gaz à Effet de Serre</b>			1.42 teq CO2/ tonnes de verre		1.24 teq CO2/ tonnes de verre		0,98 teq CO2 / tonne de verre produite

Propos recueillis auprès de

**Caroline BARBIER**, Responsable développement durable Groupe

**Charline MINEBOIS**, Responsable des associations

**Jose-Maria AULOTTE**, Directeur RH, Communication et Développement durable Groupe

**Antoine DUCLERCQ**, Directeur des affaires sociales et Juridiques France

**Bruno Rafin**, Directeur en charge de la revitalisation

Par **Bénédicte SURIN et Brigitte DHE**, Conseillères Rédactrices

Accompagnées de **Marie-Madeleine CARPENTIER**, Responsable Pôle Bonnes Pratiques