

Raison sociale : **SEALOCK**

Statut : SARL

Secteur d'activité : Fabricant de Colles Industrielles

Filiales : Une en Angleterre et une en Pologne

C.A. : 4,5 Millions d'euros (bilan octobre 2011-septembre 2012)

Effectifs : 21 salariés

Adresse : Parc d'activité de la Galance, 53 rue du Marais ,62430 Sallaumines

Téléphone : 03 21 78 60 60

Site Internet : www.sealock.fr

Date création de l'entreprise : 1996 en France (1983 en Angleterre)

Rapport RSE : non

Chartes et engagement :

- Signature de la Charte des Relations inter Entreprises en 2011
- Signature de la Charte environnementale de la FIPEC (Fédération des Industries des Peintures, Encres, Couleurs, Colles et Adhésifs, préservation du bois) en 2011

Certifications reconnues :

- 2003 ISO 9001 version 2000
- 2010 ISO 9001 version 2008 et ISO 14001 version 2004
- 2012 Évaluation ISO 26000 suivant CAP 26000 (Bureau Véritas)

Bilan carbone : fait en 2010

Bilan Gaz à Effet de Serre* : non

* Obligatoire pour les entreprises > 500 salariés

Prix et nominations :

2006 : Trophée des Ponts d'OR(CCI Lens) récompensant les entreprises innovantes

2010 : Trophée de la Performance Environnementale pour la l'initiative et la mise en place d'une gamme « éco produit »

2011 : Participation au G20Yes Young Entrepreneur Summit

2012 : Prix de l'Industrie Automobile décerné par l'ARIA

Personnes interviewées :

Jean-Marc BARKI, Président, imbarki@sealock.fr, 06 77 12 14 92

Fabienne NUYTENS, Responsable Qualité et Environnement, fnuytens@sealock.fr, 03 21 78 61 86

Partenaires :

Pôle MAUD, FIPEC (Fédération des Industries des Peintures, Encres, Couleurs, Colles et Adhésifs, préservation du bois), AFICAM (Association Française des Industries des Colles, Adhésifs et Mastics), Croissance Plus, Pacte-PME, MEDEF Artois.

DEMARCHE RSE DE L'ENTREPRISE**I – CONTEXTE ET ACTIVITE**

Créée en 1983 au Royaume-Uni, Sealock est spécialisée dans la formulation de colles industrielles en base aqueuse et de colles thermofusibles Hot-Melt. Avec trois usines indépendantes en Europe (France, Royaume -Uni et Pologne), Sealock est désormais l'un des principaux fabricants de colles.

Après une expérience dans une entreprise familiale de distribution de papier, Jean Marc Barki s'associe au projet de Sealock en créant une usine en France à Sallaumines en 1996.

Les colles industrielles sont destinées aux secteurs des Arts graphiques et de la PLV, de l'Assemblage et de l'Industrie, du Conditionnement et de l'Emballage ainsi que de l'Etiquetage et de l'Habillage. Plaçant le client au cœur de ses préoccupations, Sealock se définit prioritairement comme un fournisseur de solutions de collage. L'entreprise a une vision de long terme pour se construire sur des bases solides et souhaite avoir une approche globale et transversale. Elle fait passer l'intérêt collectif avant l'intérêt individuel.

Déjà certifiée ISO 9001 et ISO 14001, l'usine de Sallaumines est la première entreprise européenne de son secteur à avoir été évaluée ISO 26 000 en 2012.

Entreprise à taille humaine, Sealock s'adapte rapidement pour répondre aux besoins de ses clients avec des solutions adhésives adaptées. Sealock c'est toute une équipe mobilisée pour coller aux attentes du client.

Parties prenantes :

- Actionnaires : Jean-Marc Barki (51,6%), Sealock Ltd (33.9%), Pierre Barki (8.9%) et l'Agence Barki (5.6%)
- Salariés
- Clients
- Fournisseurs (90% hors France)
- Environnement (planète)
- Inspection du travail
- DREAL
- Médecine du travail
- Riverains
-

Sphère d'influence :

Réseaux (pôle MAUD – Jean-Marc Barki, administrateur)
Club Lens-Liévin Entreprise
FIPEC
Croissance Plus ...

II – ENJEUX ET/OU OBJECTIFS DE LA RSE DANS L'ENTREPRISE

Sealock s'engage à respecter et maintenir les plus hauts niveaux de Responsabilité Sociétale et Environnementale au sein de tous ses processus.

En qualité de fournisseur de solutions de collage, Sealock s'engage à développer des colles répondant aux exigences spécifiques des clients. En entretenant une relation étroite et

permanente avec ses clients et en faisant preuve d'écoute, d'observation et d'imagination. Sealock anticipe les besoins en matière d'innovation.

Sealock est sans cesse à la recherche de nouvelles formulations pour améliorer la qualité des colles et s'est engagé pour la préservation de l'environnement en cherchant à substituer les produits dangereux et à concevoir des produits toujours plus performants mais respectueux de la planète. C'est la raison pour laquelle les colles Sealock sont sans solvant, l'objectif étant de n'avoir à terme que des produits biosourcés.

Objectifs sociaux :

- Renforcer l'équipe grâce à l'intégration des salariés en alternance et en formation professionnelle pour les embaucher en CDI.
- Avoir un ratio de 25 salariés pour 6 millions d'Euros de Chiffre d'Affaires minimum.

III - LES DOMAINES D'ENGAGEMENTS DANS LA RSE

Etat des lieux de la démarche RSE de l'Entreprise réalisé à partir du Référentiel Bonnes Pratiques RSE Réseau Alliances-World Forum Lille.

1) Gouvernance : Manager son organisation avec transparence**11.01 Intégrer la RSE dans la stratégie de l'entreprise****→ Bonne Pratique**

Dès la création de Sealock, Jean-Marc Barki porte les valeurs de la RSE au sein de l'entreprise. Il est convaincu que c'est essentiel à la fois pour la pérennité de son entreprise, pour le bien-être des salariés et pour son territoire d'implantation. Véritable culture d'entreprise, le respect de l'homme et de son environnement est une priorité de Sealock depuis sa création. Chaque membre de l'équipe est sensibilisé quant à son rôle et sa responsabilité dans la réussite des objectifs de l'entreprise.

Depuis 2003, Sealock a mis en place un **Système de Management de la Qualité** dans lequel a été intégré l'aspect Environnement en 2010 et l'aspect Sociétal en 2012. **Ce système est basé sur les référentiels suivants : la norme ISO 9001 pour la partie Qualité, la norme ISO 14001 pour la partie Environnement et la norme ISO 26000 pour la partie Sociétale.** Prochainement l'aspect Santé & Sécurité fera partie intégrante de ce système car Sealock travaille actuellement sur le référentiel OHSAS 18001.

Ce Système de Management Intégré consiste donc au respect de toutes les exigences relatives à l'ensemble de ces référentiels. Il est piloté par la Direction et la Responsable Qualité&Environnement, et mis en œuvre par l'ensemble des Pilotes de Processus.

En 2009, **Sealock formalise sa politique et ses objectifs, Les questions centrales environnement, sécurité et qualité y sont intégrées. La politique générale de l'entreprise est cosignée par l'ensemble des pilotes de processus** (7 personnes : le Responsable Laboratoire, l'Assistante de Direction, l'Assistance Commerciale, le Responsable des Administrations des Ventes, le Responsable de Production, le Magasinier, le Responsable Qualité & Environnement).

La politique annonce les objectifs actuels de la société sur les **4 thématiques** que sont **la Qualité, la Santé et Sécurité, l'Environnement et la Responsabilité Sociétale**. Elle est expliquée au personnel par la Direction, elle est affichée à l'accueil de l'usine et est intégrée au Manuel Intégré. Elle est également disponible sur le site internet. Elle est enfin remise lors de chaque mise à jour à tous les salariés de l'entreprise.

La politique reprend les engagements et axes majeurs : **la satisfaction du client, la recherche et l'innovation, le respect de la réglementation**. Elle donne également les grands objectifs sur la période considérée, qui sont déclinés ensuite dans le Plan d'Actions en cibles et actions.

→ BP 2013 (Trophées) : « Sealock choisit une stratégie qui colle à la RSE »

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

La volonté de l'entreprise est de faire travailler les entreprises locales chaque fois que cela est possible. Cette volonté se concrétise par la signature de la charte des relations inter-entreprises en 2011 dont le point 7 précise la responsabilité territoriale de l'entreprise (veiller aux bons échanges de relations d'affaires avec clients et fournisseurs implantés sur le même territoire et contribuer le plus possible à développer l'activité économique sur son territoire d'activité).

Sealock rencontre toutefois des difficultés à s'approvisionner en France.

11.03 Concevoir des outils de mesure des performances RSE

- Indicateurs de mixité Homme/Femme (indicateur H/F tenant compte des CDI, CDD, Contrats Pro. Et Contrats Apprentissage)
- Indicateurs environnementaux mis en place volontairement : consommation d'énergie, d'eau, production de déchets.

11.04 Définir et diffuser des engagements RSE

- Signature de la charte relations-inter-entreprise en 2011.
- En cours d'obtention du label sur les achats responsables (première PME de France à avoir postuler pour l'obtention de ce label).
- Signature de la Charte environnementale de la FIPEC (Fédération des Industries des Peintures, Encres, Couleurs, Colles et Adhésifs, préservation du bois) en 2011.

11.05 Mettre en place un management participatif

Il n'y a pas de comité de direction chez Sealock. Des réunions sont organisées afin de faire participer les salariés avec la volonté d'optimiser les réunions avec un maximum de personnes pour éviter la multiplication des réunions.

- **Réunion Pilotage** une fois par mois avec au minimum l'Assistante Commerciale, le Responsable ADV, le Responsable Qualité, les Commerciaux, éventuellement le Dirigeant quand cela est possible. Chacun reçoit l'ordre du jour, peut participer et soumettre ses questions. (Possibilité d'intervenir par skype si une personne est en déplacement → cela évite le plus possible les déplacements).
- **Réunion Objectifs** tous les trimestres avec point sur les indicateurs du Tableau de Bord (revue des indicateurs de tous les processus, soit indicateurs commerciaux, facturation, qualité, environnement, RH, sécurité, production).
- **Revue de Direction** annuelle (avec l'ensemble des Pilotes de Processus).
- Des **réunions de travail** sont organisées lorsqu'un problème est détecté. La décision est prise après concertation d'un groupe de travail composé d'au moins 3 personnes impliquées dans la problématique, afin d'avoir une solution objective et la plus efficace possible au problème à traiter.
- il n'y a pas de délégué du personnel : chaque salarié peut s'adresser librement au Dirigeant.
- Esprit d'initiative permanent et force de proposition chez tous les salariés, tous sur un même pied d'égalité.
- Au sein du conseil d'administration (4 actionnaires) : une personne = une voix.

12.02 Créer des outils de communication sur les engagements et les résultats de l'entreprise

Une personne est responsable de la communication.

Communication interne : flash RSE affichés dans les locaux et réunions informelles avec le Dirigeant lors de moments de convivialité dans la salle de pause.

Communication externe :

- une attachée de presse dédiée
- supports : totems, plaquettes de la société, signature web (informant des dernières actualités), salons, interventions diverses (conférences lors de JADDE...).
- Sealock communique sur ses produits et applications, son savoir-faire (fabricant, société de

service, laboratoire de développement), ses engagements (ISO 26000, achats responsables...), ses actions, ses certifications ISO...

- des fiches de données de sécurité actualisées seront bientôt mises à disposition sur le site internet

13.01 Avoir une démarche volontaire de partage de la valeur

13.02 Inclure des critères RSE dans les systèmes de rémunération

Pour tous les salariés :

- prime annuelle liée aux résultats de l'entreprise.

- **primes liées à la qualité et à l'environnement** : une prime Qualité est versée chaque mois au salarié depuis l'obtention du certificat ISO 9001, prime qui a été revalorisée en 2010 lors de l'obtention de la certification ISO 14001. Cette prime peut être retirée dans le cas de dysfonctionnements majeurs liés à la Qualité ou l'Environnement. Cela n'a jamais été le cas depuis sa mise en place.

14.01 Coopérer avec ses parties prenantes

Partenariat avec les fournisseurs dans l'optique de trouver ensemble une solution lorsqu'un problème est rencontré.

14.02 Accompagner ou sensibiliser à une démarche de développement durable

Charte des relations inter-entreprises.

Proximité du dirigeant auprès des salariés et fierté des salariés lors d'un audit.

Affichage des flash RSE pour sensibiliser les salariés.

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

21. Droits de l'Homme et principes fondamentaux de l'OIT

Vidéo où Monsieur Barki intervient pour parler des Droits de l'Homme en entreprise.

http://www.youtube.com/watch?v=y72yIGtCADQ&feature=em-share_video_in_list_user&list=PLmwl0nkG0dPEV7jgYCTGJgHhwqhHUYhfe

22.01 Mettre en place une politique de la diversité au sein de l'entreprise

Présence de personnes issues de la diversité, avec respect de chacun.

L'entreprise évolue dans un environnement de communauté où « on vit ensemble » et « on s'adapte ».

22.02 Lutter contre les discriminations au sein de l'entreprise et à l'embauche

Sealock n'est pas attaché au diplôme mais au savoir-faire de la personne.

22.03 Favoriser l'égalité des chances femmes hommes (métier, salaire, poste à responsabilité...)

Présence de 10 femmes sur effectif de 21 (Pas de femme en production).

22.07 Favoriser l'insertion des personnes en grande difficulté

Embauche en CDI de 2 personnes en grande difficulté (emploi précaire) et au chômage longue durée, en partenariat avec Alliances Emploi.

3) Relations/conditions de travail : Valoriser l'Homme**31.01 Accompagner des salariés à la reconversion et au reclassement**

Sealock a accompagné un salarié qui souhaitait se reconvertir dans le domaine du transport. Ce salarié est aujourd'hui chef d'une entreprise de transport.

31.02 Mettre en place une politique d'accueil et d'intégration

Existence d'un livret d'accueil et projet de créer un diaporama pour l'accueil des nouveaux salariés.

31.03 Développer la formation et/ou la promotion

Le plan de formation de l'entreprise s'appuie essentiellement sur la sécurité, l'anglais et les achats responsables.

Pour augmenter la qualification du personnel et favoriser la polyvalence, Sealock a créé un tableau de compétences qui identifie pour chaque salarié les missions et compétences.

→ **1.12% de la masse salariale dédiée à la formation en 2012**

32.01 Instaurer des formations et des politiques de prévention des risques

- **Veille sur les produits dangereux, pas de produits CMR (Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques).** Toutes les matières premières sur site sont accompagnées d'une Fiche de Données de Sécurité et une veille particulière est mise sur les produits étiquetés dangereux, à la fois vis-à-vis de leur conformité par rapport au Règlement REACH et aussi par rapport à l'évolution éventuelle de leur classification. Les produits étiquetés dangereux ne sont utilisés chez Sealock que parce qu'aucune autre matière non dangereuse n'a pu apporter la technicité recherchée. Toutefois, les CMR ont jusqu'à présent toujours été remplacés, avant même leur changement de classification (par exemple, c'est le cas du Trichloréthylène et du DIBP).

→ **aucun CMR sur le site.**

- Trois personnes sur 21 formés en secourisme du travail.

33.01 Favoriser le dialogue social

Faire participer les salariés aux enjeux :

Quelque soit les dossiers ou les sujets de discussion qui ont un lien direct et indirect avec l'usine, **les échanges avec les collaborateurs de l'entreprise sont permanents.** Le principe est celui du 'tabouret' : on ne peut être stable que si on est sur 3 pieds.

Lors des échanges au sein de l'équipe, il y a toujours une **capacité d'écoute mutuelle** qui rassure et qui permet d'avancer sereinement vers la bonne direction. Lors des entretiens individuels, exception à la règle du 'tabouret', les échanges se font en tête à tête mais toujours dans un esprit constructif et jamais dans le but de juger ou de sanctionner. L'idée est de toujours viser l'excellence.

33.02 Favoriser un meilleur équilibre vie privée / professionnelle

- Organisation des réunions en fonction des emplois du temps de chaque salarié.

- Aménagement des horaires de travail pour permettre aux salariés de prendre un après-midi de repos par semaine.

33.03 Favoriser le bien-être au travail

- Une salle de pause à disposition des salariés.
 - Recours à un ergonome en manutention : travail avec l'ergonome en cours pour adapter le poste de travail de conditionnement Hot-Melt.
- Achat de préparateur de commandes pour améliorer la manutention en préparations de commandes.
- Passage au 35h et aménagement temps travail : le passage au 35h s'est fait après concertation entre la Direction et le personnel, choix de passer de 38h/semaine à 36h/semaine, avec 10 RTT : 5 imposés par la Direction, 5 au choix du salarié.

4) Environnement : Préserver la Planète

Sealock est signataire de la charte environnementale de la Fipec, engage des actions sur les différents axes de travail de la charte et a été évalué sur le respect de cette charte par l'organisme certificateur (Bureau Veritas).

41.01 Réduire, valoriser et recycler ses déchets

41.03 Limiter l'impact des emballages

- Tri des déchets pour valoriser le carton, le plastique et le métal.
- Sensibilisation du personnel par affichage sur le tri des déchets.
- Pour fabriquer la colle, Sealock reçoit la matière première dans des containers IBC. Une fois la colle à base aqueuse fabriquée, Sealock livre le produit fini à ses clients dans des seaux, fûts, bidons, containers IBC neufs ou en conditionnement sur mesure. Sealock préconise auprès de ses clients l'utilisation des containers IBC (de 600 litres à 1000 litres) plutôt que des seaux (25 litres ou 5 litres). (containers IBC = moins de matières plastifiées et plus facilement recyclables).

Par exemple, Sealock propose à ses clients des IBC de 600 litres pour remplacer les seaux (1 IBC = 24 seaux).

Pour les clients, proposition d'IBC neufs incluant le service de l'entreprise Pack One qui récupère les IBC. S'il y a moins de 1% de résidu de colle dans l'IBC, les clients ne payent rien. Pour les colles Hot Melt, Sealock livre les pains de colle SeaBlock sans film de protection.

41.02 Eliminer ou réduire l'impact des déchets à haut risque

Recherche permanente de produits de substitutions en anticipation de la réglementation REACH.

→ **taux de déchet dangereux = 0,9% sur la période Oct. 2011-Sept. 2012**, et prenant en compte les déchets suivants : emballages souillés de produits dangereux, DEEE, piles... Première mesure sur cet indicateur car le plan d'actions sur le tri et le suivi des déchets n'étaient pas finalisés sur la période antérieure, ce qui ne permettait pas d'avoir un comparatif fiable.

42.02 Eco concevoir ses produits ou services

→ **Bonne Pratique**

L'innovation est au cœur de la stratégie de l'entreprise. Chaque année, plus de 20% des dépenses en ressources humaines sont allouées à la Recherche et au Développement. Sealock est sans cesse à la recherche de nouvelles formulations pour améliorer la qualité de ses colles. Sealock cherche continuellement à substituer les produits dangereux et à concevoir des produits toujours plus performants et respectueux de la Planète. L'objectif de la politique produit est d'exclure les produits étiquetés (c'est-à-dire les produits à la fois classés dangereux pour la santé et/ou pour l'environnement) dans la mesure du possible. **Toutes les colles produites par Sealock sont sans solvant. Aucun des produits ne contient de CMR** (produits Cancérigène Mutagène Reprotoxique).

SEALOCK a développé une nouvelle gamme de produits basse température : **les Métallocènes.**

Les Métallocènes permettent :

- **une meilleure stabilité thermique du produit** → pour le client : réduction des interventions

de maintenance et des arrêts machine.

- **une diminution de la consommation de colle** et moins de gâche en produit défectueux et donc moins de déchets.

En cours : Etude de faisabilité des colles issues de produits biosourcés

→ BP 2013 (Trophée) : [« Sealock produit des colles sans produits dangereux »](#)

43.01 Mettre en place des projets d'économies d'énergie et de réduction de GES

43.02 Etablir un bilan carbone et un suivi d'actions mesurables

Sealock réalise son **Bilan carbone en 2010**.

Sealock a réalisé une **Analyse de Cycle de Vie (ACV)** en 2010, sur ces 2 types de produits : colle en phase aqueuse et colle Hot-Melt. Cette étude a permis d'avoir un éclairage sur ce type d'analyse, mais pas d'actions envisagées car il est impossible à réaliser sur toutes les colles produites par Sealock. L'ACV sera revue avec le projet de développement des produits bio-sourcés.

46.01 Optimiser la logistique

Recours à un transporteur local et optimisation des palettes (passage de palettes de 504kg à 840kg).

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

51.01 Mettre en place une relation durable avec les fournisseurs

Sealock signe en 2011 la Charte des Relations inter-entreprises. Cette charte engage les grands donneurs d'ordres signataires à mettre en place une démarche de progrès vis-à-vis de leurs fournisseurs notamment les TPE-PME. Sealock s'engage à respecter la loi LME (Loi de Modernisation de l'Economie – 2008) notamment pour le paiement des factures fournisseurs et a mis en place des actions pour réduire sa dépendance vis-à-vis de ses fournisseurs. (différentes sources d'approvisionnement pour un même produit). Des indicateurs permettent de suivre ces actions trimestriellement.

→ **Relation durable avec les fournisseurs tout en évitant la dépendance.**

6) Clients et Consommateurs : Respecter leurs intérêts

61.01 Assurer une gestion responsable de la relation clients et consommateurs

62.02 Sensibiliser aux risques et éduquer à la santé

64.01 Sensibiliser les clients et les consommateurs à la RSE

Sealock se présente comme une entreprise qui apporte un service en s'adaptant aux besoins spécifiques de ses clients. Les clients de Sealock sont des industriels situés en France et à l'international. Dans les relations commerciales avec eux, **Sealock les sensibilise et les forme à l'usage optimisé de la colle pour réduire de la quantité de colle déposée**. Un tel usage favorise un meilleur respect de la propreté de la zone de travail, une meilleure prévention des risques au poste de collage et une prévention des risques d'incorporation accidentelle de corps étrangers.

Sealock remet un Certificat Food Contact à tous les clients concernés (certificat qui atteste que la colle est compatible pour les emballages à usage alimentaire).

La démarche RSE de l'entreprise est présentée lors des rencontres commerciales ou lors de la journée porte-ouverte proposée aux clients, prospects et fabricant des machines.

7) Engagement sociétal : Allier les intérêts de l'entreprise et ceux de la Communauté**71.03 Créer des liens de proximité par des actions solidaires, locales...****71.04 Soutenir et développer l'économie locale**

- Engagement du dirigeant dans des associations locales pour le développement économique de la région de Lens. (soutien financier au Club de cyclisme Noyelles-Sous-Lens, Club de Badminton d'Avion, Club de Futsal de Lièvin).
- Amateur d'art, le Dirigeant souhaite partager et promouvoir l'art auprès de tous ses salariés et accueille depuis plusieurs années des œuvres dans ses locaux. Il expose par exemple l'œuvre de l'un de ses anciens salariés, reconverti au métier de la sculpture.
- Le Dirigeant est président du club Lens-Lièvin Entreprises. Ce club regroupe les entreprises du secteur de Lens-Lièvin et à pour l'objectif de favoriser leur développement et de les faire entendre des pouvoirs publics au niveau local.

72.01 Sensibiliser les jeunes à la RSE**72.02 Créer des liens avec les jeunes et les écoles****72.03 Participer à la revalorisation d'un métier**

- Accueil de stagiaires dans l'entreprise.
- Relation avec l'Université : relation Ecole – Entreprises au MEDEF.
- Sealock accueille régulièrement des écoles pour faire découvrir aux étudiants le monde de l'industrie.
- Organisation de visites Portes Ouvertes à l'occasion de la Semaine de l'Industrie.
- Interventions du Responsable de Production/Maintenance au Lycée Professionnel de Wingles pour présenter SEALOCK, le monde de l'industrie et son métier aux élèves.

73.01 Contribuer à des projets de développement**73.02 Apporter ses savoirs faire à la communauté**

Le dirigeant est administrateur du Pôle MAUD. (Pôle de compétitivité qui a pour objectif le développement de l'Innovation en Région Nord Pas de Calais dans le domaine de la Chimie et des Matériaux de Performance pour l'Alimentation, les Arts de la Table et l'Usage Domestique). Le Pôle MAUD s'oriente vers trois stratégies d'innovation : le développement de nouveaux produits, process et services, l'amélioration des fonctionnalités des matériaux et l'intégration du développement durable (règlement REACH).

Sealock est une entreprise à fort potentiel de croissance, moteur dans son secteur, elle peut « tirer vers le haut » d'autres entreprises.

Au sein du Pôle Maud, le dirigeant de Sealock est force de proposition. Il souhaite par exemple créer des synergies avec d'autres pôles de compétitivité.

Le dirigeant utilise aussi son influence pour faire évoluer la Société en participant à des groupes de réflexion comme par exemple la commission COREP "la réduction de la papperasse "

Sealock est également membre de l'Institut Français des Matériaux Agrosourcés (IFMAS) dont l'objectif est de travailler sur de nouvelles technologies et de nouveaux produits.

IV – INVESTISSEMENTS ET MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR DEPLOYER CETTE DEMARCHE**Humains :**

Une Responsable Qualité et Environnement

Financiers :

20% des dépenses en ressources humaines allouées à la Recherche et au Développement

V- FACTEURS CLES DU SUCCES

- la volonté et les convictions fortes du dirigeant.
- l'implication de tous les salariés dans la démarche de l'entreprise.

VI – PRINCIPAUX BENEFICES POUR LES PARTIES PRENANTES

Partie prenante	Description synthétique du (des) bénéfice(s) obtenu(s)
Salariés	1.12% de la masse salariale dédiée à la formation en 2012 Pas de turn over Echanges libres avec le dirigeant
Fournisseurs	Relation durable avec les fournisseurs tout en évitant la dépendance
Clients	Sensibilisation et formation à l'usage optimisé de la colle Transparence sur la démarche RSE de l'entreprise
Environnement	Colles sans solvant Aucun Cancérogène Mutagène Reprotoxique (CMR)

VII – CONTRIBUTION DE LA RSE A LA PERFORMANCE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

- o **Indicateurs économiques**

Nature	Année	Montant
Chiffre d'affaires HT	2012	4 505 759 €
Chiffre d'affaires HT	2011	4 721 642 €
Chiffre d'affaires HT	2010	4 240 291 €

→ **RESSOURCES HUMAINES**

○ **REPARTITION FEMME / HOMME***

	Femmes			Hommes			Total		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Effectif salariés au 31 décembre	6	7	10	10	10	11	21	25	21
Dont CDI	6	7	6	11	11	10	17	18	16
Dont CDD	1	3	4	3	4	1	4	7	5
Dont intérimaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0

* 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**

	2010	2011	2012
Taux d'emploi des handicapés*, y compris intérim et ateliers protégés	0	0	0
Montant de la contribution versée à l'AGEFIPH	0	0	0

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

○ **EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS**

	2010	2011	2012
Moyenne d'âge des collaborateurs	43	40	37
Effectif des CDI et CDD de moins de 25 ans	0	2	1
Effectif des CDI et CDD de plus de 50 ans*	1	1	2

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

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

	2010	2011	2012
Turn Over* :	11,8 %	18,8 %	0 %

* Tenant compte uniquement des arrivées et des départs en CDI

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

	2010	2011	2012
% de la masse salariale consacré au plan de formation (indépendamment de l'alternance et du DIF)*	4.82	2.70	1.12
% de salariés ayant bénéficié d'une formation dans l'année	29%	48%	43%
% de salariés ayant bénéficié d'un entretien d'évolution de carrière et d'évaluation (CDI)	-	63%	50%
% de salariés ayant bénéficié d'une promotion (changement de coefficient ou de catégorie) (CDI)	5.9%	16.7%	6.3%

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

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

○ **REMUNERATION**

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

○ **PARTICIPATION ET INTERESSEMENT**

	Oui	Non
Proposez-vous une participation * à vos salariés ?		X
Proposez-vous des intéressements à vos salariés ? (prime, 13 ^{ème} mois, ..) ?		X
Proposez-vous un Plan d'Epargne d'Entreprise à vos salariés ?		X
Proposez-vous un actionnariat salarié ?		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 ?	100%	

○ **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 si présence d'une organisation syndicale

** obligatoire pour entreprise > 11 salariés

*** obligatoire pour entreprise > 50 salariés

→ **FOURNISSEURS**

- A quelle fréquence auditez-vous vos fournisseurs ?

Les fournisseurs sont audités en cas de mauvaise cotation lors de l'évaluation annuelle. Cela est arrivé à 3 reprises et représente une partie minime des fournisseurs.

- Quels sont les résultats de ces audits ?

Sealock cherche toujours des solutions pour améliorer la connaissance et les contraintes des fournisseurs.

- Avez-vous identifié des activités à risque ? **Oui**

Si oui, détaillez en quelques lignes

Les matières premières représentent 80% des achats. Les activités à risque sont celles représentées par les produits arrivant d'Asie. Actuellement, cela représente une faible part de nos achats mais une vigilance particulière est mise au niveau des décideurs.

○ **RESSOURCES NATURELLES**

	Oui / Non	Mesures* Oui/Non	2010	Oct 2010 à Sept 2011	Oct 2011 à Sept 2012
Consommation d'eau					
Eau potable	Oui	Oui	-	794 m ³	684 m ³
Eau pluie	Non	Non	-	-	-
Consommation d'énergie					
Electricité	Oui	Oui	-	275 593 kWh	242 425 kWh
Emissions de Gaz à Effet de Serre	Non	Non	-	-	-
Principales matières premières consommées, précisez lesquelles :					
Résines, polymères et cires		-	-	-	-

*précisez les unités

Avez-vous mis en place un Plan de Déplacement d'Entreprise ?

Non

Propos recueillis par **José RIVELON ET Ewelina BAYER**,
Conseillers Bonnes Pratiques
Accompagnés de **Alice GUILLERMIN**, Etudiante label
Humanité/HEI, **Marie-Madeleine CARPENTIER** et
Charlotte CALONNE, Pôle Bonnes Pratiques