

Raison sociale : **MÄDER**

Statut : S.A.

Activité : Les peintures industrielles, les peintures décoratives et les polymères

Filiales :

	Filiales	Effectifs			Filiales	Effectifs	
Filiales France	Mäder Colors	107		Filiales Suisse	Walter Mäder AG	162	
	Soficor Mäder	196			Metal Paint	22	
	Mäder Composites France	31			Total Filiales Suisse	184	22%
	Mäder Research	9			Filiales Italie	ISVA MÄDER	5
	Holding & Services	41		Total Filiales Italie		5	1%
	TOTAL Filiales France	384	45%	Filiales Inde	Bhimrajka Mäder	1	
					Total Filiales Inde	1	0%
Filiales Allemagne	Mäder Aqualack	92		Filiales Chine	Mäder China	84	
	Mäder Plastilack	94			Total Filiales Chine	84	10%
	Total Filiales Allemagne	186	22%	TOTAL GROUPE		844	

Effectifs Groupe : 844 collaborateurs à travers le monde (au 31/12/12)

Coordonnées : 22/24, rue Anatole France
59000 LILLE

03 20 12 79 50

<http://www.mader-group.com/>

Date de création de l'entreprise : L'aventure humaine du Groupe Mäder démarre en 1993, mais il regroupe des entreprises presque bicentennaires (Bolloré 1824).

Rapport RSE : Non

Chartes et engagements : Applicable à toutes les entités du Groupe

- Politique Environnement Santé Sécurité (affichée dans toutes les filiales et remise avec le livret d'accueil)
- Charte E-Care

Certifications systèmes reconnues :

Concerne tous les sites européens suisses et chinois :

- ISO 14001 (Environnement) - **Certification volontariste** –
- ISO 9001 (Qualité)

Concerne le site de Sorgues (Société Mäder Composites France) :

- OHSAS 18001 (Santé-Sécurité) - **Certification volontariste** –

Concerne les sites de Saint Georges/Loire (Société Soficor Mäder) et Strullendorf (Société Mäder Plastilack) :

- ISO TS 16949

Concerne les sites de L'Aigle et Méry sur Oise (Société Soficor Mäder)

- NF EN 9100

Concerne les sites de L'Aigle, Méry sur Oise et Sorgues :

- Certifications clients – VALEO –

Renouvellement des certificats français et allemands en 2013, et suisses en juin 2014.

Certifications produits reconnues : (concernent une partie du portefeuille de produits)

- Ecolabel
- NF environnement

Bilan carbone : Non

Bilan Gaz à Effet de Serre* :

*Obligatoire pour les entreprises > 500 salariés

Mäder n'a pas l'obligation d'effectuer un bilan GES car aucune de ses filiales ne dépasse 500 salariés. Elle réalise cependant un bilan annuel des émissions de COV - Composés Organiques Volatiles (dernier bilan réalisé : 2013). Bilan COV sur tous les sites européens et suisses (à noter que les sites allemands et suisses sont équipés d'un incinérateur de COV).

Prix et nominations :

- BFM Awards de la performance à l'export 2013
- Prix de l'Ambition 2010 décerné par la banque Palatine
- Prix de l'Excellence OSEO 2012

Personnes rencontrées :

Jean-Michel CHRETIEN, Directeur Général de Mäder Colors, 03 21 50 58 20,
j.chretien@mader-group.com

Julie LOISY, Chargée de Communication Groupe, 03 20 12 79 50,
j.loisy@mader-group.com

Stéphane MELIN, Responsable QSE - Affaires Réglementaires Groupe, 06 07 80 98 14,
s.melin@mader-group.com

Corinne MOLINA, Présidente du directoire du Groupe, 06 71 63 83 63,
c.molina@mader-group.com

Romy PASTO, Directrice des Ressources Humaines France, 06 08 56 76 63,
r.pasto@mader-group.com

Alice ROUSSEL, Responsable Marketing Groupe, 06 44 29 36 51,
a.rousseau@mader-group.com

Partenaires :

Dans le cadre de l'Institut Français des Matériaux Agro-Sourcés :

- Florimond-Desprez
- Roquette
- Centre de Recherche et d'Essais de Plastiques Innovants et Biosourcés
- INRA
- CNRS
- L'école des mines de Douai
- L'Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Lille
- L'Université Lille 1-Sciences et Technologies
- L'université d'Artois
- Le Pôle de Compétitivité MAUD

Les autres partenaires :

- L'ADEME (Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie)
- Le Conseil Régional Nord-Pas de Calais
- La Chambre de Commerce et d'Industrie du Nord-Pas de Calais
- L'Agence de l'Eau

DÉMARCHE RSE DE L'ENTREPRISE

I - CONTEXTE ET ACTIVITÉ

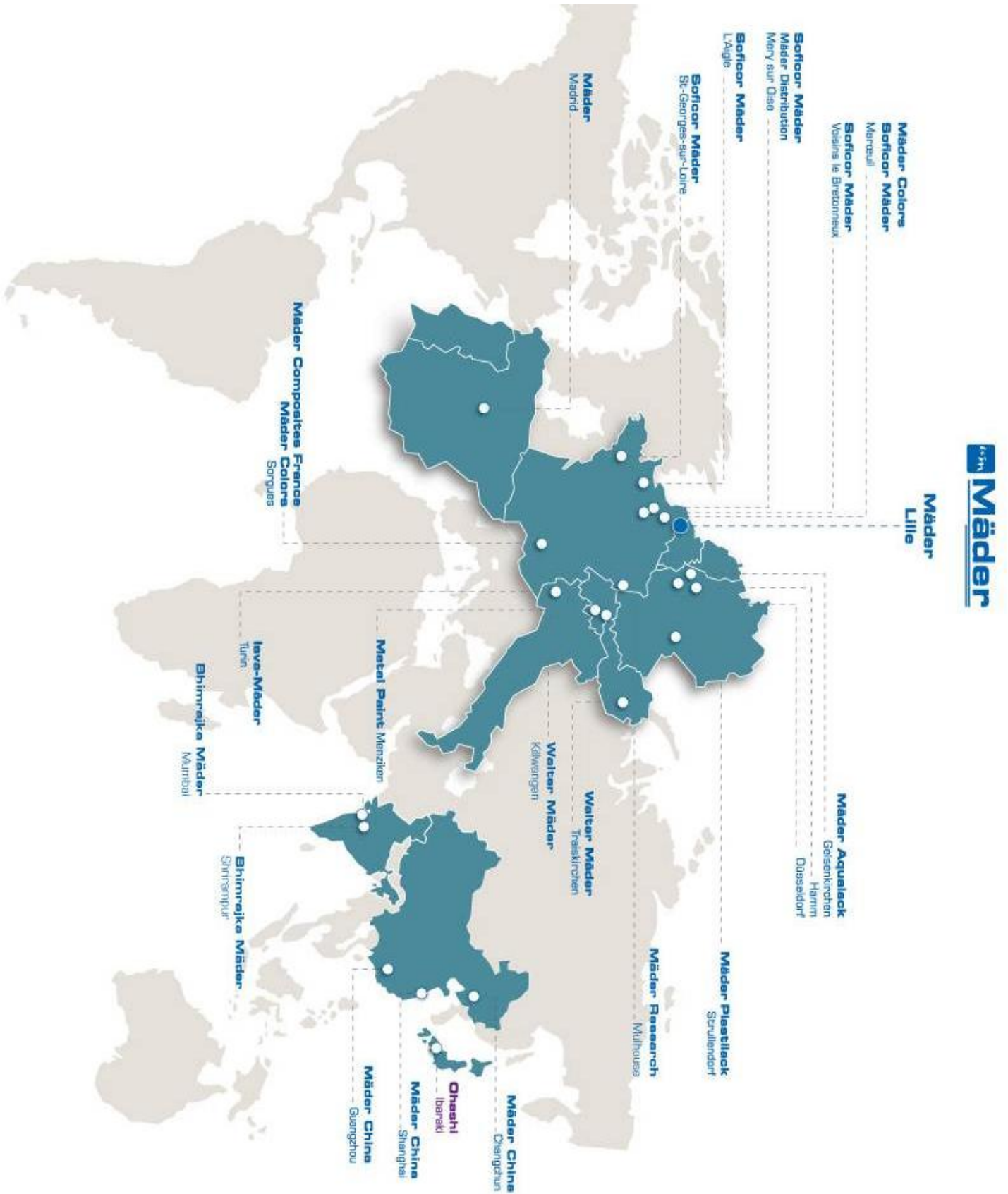
L'histoire de Mäder commence en 1993 à Marœuil. L'entreprise de peinture Corsain, unique entreprise du village, est en difficulté et les emplois sont menacés. Afin de maintenir l'activité, les principaux cadres de Corsain, le maire du village et le premier client se mobilisent. Pilotés par Antonio et Corinne Molina (originaire du village), ils rachètent l'entreprise. À cette époque, Antonio et Corinne Molina, qui exerçaient dans un cabinet de conseil dont la devise était « Réconcilier l'économique et le social », prennent la Direction de l'entreprise. Leur objectif est de sauver l'emploi et de développer l'activité au niveau national, avant d'entreprendre une stratégie européenne puis internationale. Cette expansion se fait au travers de rachats d'entreprises sélectionnées pour leurs produits hautement technologiques : Bolloré Jival, peintures industrielles (notamment pour l'aviation), Soritec-Corsolac, peintures pour plastiques et industries générales, Vernol, Vimo,...

L'année 2000 marque un tournant dans l'histoire de l'entreprise, qui acquiert le groupe Suisse Mäder, spécialisé dans les peintures respectueuses de l'environnement et les résines. C'est à cette date que le Groupe prend le nom de Mäder. Corsain devient une filiale du Groupe et prend le nom de Mäder Colors. Elle se spécialise dans la production de peintures décoratives, distribuées principalement dans les grandes surfaces de bricolage et les négoce/bâtiment.

Le Groupe Mäder se différencie par :

- **Une valeur forte, centrale dans toutes les décisions du Groupe : l'Humain.**
- Une stratégie claire et partagée par l'ensemble des collaborateurs reprenant les grands axes de développement et soutenant les différents niveaux de croissance :
 - o une croissance rapide, volontariste, maîtrisée et respectueuse des valeurs culturelles et sociales ;
 - o une croissance externe capable d'assurer une synergie constante entre les entreprises intégrées et les entreprises existantes ;
 - o une croissance équilibrée entre les différents pays historiques, devenus les fondements du développement international ;
 - o une croissance organique largement soutenue par des produits technologiques, sur des marchés de niche à forte valeur ajoutée et parfaitement travaillés par les équipes commerciales.
- Une prise en compte des questions environnementales, des attentes sociales et sociétales, non pas comme des contraintes mais comme des opportunités de développement.
- L'innovation technologique au service des clients et de l'environnement.

En 20 ans, le Groupe est ainsi devenu le leader européen indépendant des peintures et résines à forte valeur ajoutée. Aujourd'hui, il compte des filiales en France, en Allemagne, en Suisse, en Chine et en Inde.



Parties prenantes :

- **Collaborateurs**
- **Actionnaires**
- **Membres CHSCT¹ et les délégués du personnel** (CGT, FO, CFTC)
- **Clients** : le Groupe Mäder est partenaire de grands groupes industriels et distributeurs spécialisés européens.
Les clients de Mäder Colors sont notamment les GSB (Grandes Surfaces de Bricolage) dont les leaders sont implantés dans la région Nord-Pas de Calais.
- **Fournisseurs** : le Groupe Mäder travaille avec des fournisseurs industriels de dimension internationale, mais également avec des fournisseurs implantés localement à proximité de chacun des sites de production.
- **Entreprises partenaires** du Groupe
- **Autorités compétentes** : la Préfecture, la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail), la DREAL (Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement), l'inspection du travail, la médecine du travail, le SDIS (Service Départemental d'Incendie et de Secours).
- **Pour Mäder Colors, la commune de Marœuil et ses riverains**
- **La Planète**

II - ENJEUX ET OBJECTIFS DE LA RSE DANS L'ENTREPRISE

Enjeux :

- Une mondialisation croissante des marchés.
- Un marché très concurrentiel avec des réglementations fortes.
- Des tensions sur les coûts des matières premières.
- Des effets de saisonnalités marqués, notamment pour Mäder Colors.
- L'impact de l'activité sur l'environnement.
- La multiplication des réglementations

Pour répondre à ces enjeux le Groupe a, depuis sa création, mis en place tous les 3 ans des plans stratégiques. Le dernier plan stratégique « Vision 2014 » a été construit, comme les précédents, par l'ensemble des équipes des différents pôles, ainsi que la Direction, le Top Management et les actionnaires lors du séminaire stratégique de 2011.

Ses grandes orientations se concentrent sur les aspects majeurs suivants :

- se concentrer sur le service et la satisfaction client ;
- optimiser les coûts et améliorer la rentabilité ;
- mieux répondre aux attentes des parties prenantes ;
- favoriser le développement des compétences et la promotion sociale des collaborateurs.

Objectifs économiques :

- Transformer les contraintes notamment environnementales en opportunités et faire des réglementations un levier de progrès
- Assurer la pérennité et le développement des sites dans chacune des régions et pays dans lesquels le Groupe Mäder est implanté
- Favoriser la qualité et l'innovation

Objectifs environnementaux :

- Contribuer à la transition vers une chimie durable
- Participer à la pérennisation de la disponibilité des ressources
- Développer les meilleures technologies respectueuses de la nature et des hommes
- Gérer durablement les sites de production
- Réduire les déchets

Objectifs sociaux :

- Maintenir un emploi durable dans l'industrie, dans les régions et pays dans lesquels le Groupe Mäder est implanté.

¹ Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail

- Donner du sens à l'ensemble des parties prenantes par l'écriture d'un projet commun dans l'esprit de conquête qui caractérise le Groupe.

III - LES DOMAINES D'ENGAGEMENTS DANS LA RSE

État 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

11.03 Concevoir des outils de mesure des performances RSE

11.04 Définir et diffuser des engagements RSE

A l'échelle du Groupe Mäder, le « **Plan de Management de la Direction** » (PMD) définit la stratégie globale du Groupe, tout en intégrant des critères RSE (au travers du référentiel « E-care »). Ce document, comprenant un système Qualité et Environnement ainsi qu'un Management de l'Environnement et de l'Hygiène Santé Sécurité au Travail, est **décliné au sein de chaque filiale** de Mäder. Pour une bonne appropriation de cet outil, chaque salarié y est sensibilisé et se doit d'atteindre un certain nombre d'objectifs prédéfinis.

Le référentiel international « E-Care », fixe les exigences minimales applicables sur les sites du Groupe quelle que soit leur localisation. Cet engagement est composé :

- **D'UNE DIMENSION ENVIRONNEMENTALE**

1. **Promouvoir** par l'Innovation, la Recherche et le Développement, la conception et la réalisation de produits et solutions ayant un impact bénéfique sur l'environnement.
2. **Protéger** l'environnement en adoptant au quotidien des comportements contribuant à préserver les ressources naturelles et à limiter les consommations d'énergie.
3. **Fournir** des produits et services de qualité adaptés aux besoins et attentes des clients, dans le strict respect des normes de sécurité et d'impact sur l'environnement.
4. **Mettre en place** des outils de contrôle et de suivi des risques environnementaux permettant de les prévenir et de les réduire.

- **D'UNE DIMENSION SOCIÉTALE, SOCIALE ET CITOYENNE**

5. **Etre attentif** au développement personnel des collaborateurs et leur garantir des conditions de travail sécurisées.
6. **Développer** une communication transparente auprès des différents partenaires et interlocuteurs.
7. **Respecter** les valeurs et les cultures locales des pays dans lesquels le Groupe est présent.
8. **Encourager** les partenaires, sous-traitants et fournisseurs à adhérer à ces valeurs et à apporter leurs contributions aux engagements de Mäder en matière de développement durable.

Les engagements sociaux et environnementaux lient toutes les entreprises du Groupe et leurs salariés, qui sont sensibilisés et formés à la stratégie du Groupe au moment de leur embauche.

Mäder Colors en tant que partie intégrante du Groupe Mäder s'inscrit dans cette démarche :

L'entreprise est certifiée ISO 9001 depuis 1993, et ISO 14001 depuis 2007.

Une majorité des produits qu'elle fabrique est certifiée NF Environnement et Ecolabel (56% du CA 2013 Mäder Colors).

Au-delà du règlement REACH², Mäder Colors développe des produits bio-sourcés (cf : 42.02).

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

11.06 Créer ou reconverter l'entreprise dans une logique responsable

L'Humain est la valeur forte et différenciante du Groupe Mäder depuis son origine (cf : I - Contexte et Activité). Lors des rachats d'entreprises, Mäder allie les intérêts du Groupe et ceux de ses salariés

² REACH est le règlement sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des substances chimiques. Il rationalise et améliore l'ancien cadre réglementaire de l'Union européenne (UE) sur les produits chimiques.

en maintenant l'emploi localement et en ne regroupant pas ses sites de production pour rester à proximité de ses clients.

Par exemple, Mäder Colors a maintenu une partie de l'administration des ventes ferroviaires et les services centraux sur le site de Marœuil alors que le site de production est à St Georges (49) et le siège du Groupe à Lille.

Dans la continuité de cette valeur, le Groupe n'envisage pas son développement international comme un moyen de délocaliser ses productions à l'étranger, à moindre coût, mais bien comme le **moyen de suivre et d'accompagner ses clients dans leur développement international**. Dans ce contexte, il est primordial de produire à proximité des marchés locaux.

Le développement géographique du Groupe se fait dans une démarche d'ancrage des sites dans leur territoire. Ce développement se fait notamment via des partenariats avec les institutions territoriales de chacun des sites et les universités locales.

→ **Bonne Pratique : Maintien de l'emploi local et proximité avec les clients, deux priorités de MÄDER**

<http://www.reseau-alliances.org/bonnes-pratiques/moteur-de-recherche/maintien-de-lemploi-local-et-proximite-avec-les-clients-deux-priorites-de-maeder.html>

11.05 Mettre en place un management participatif

Le Groupe Mäder a à cœur **d'impliquer l'ensemble de ses collaborateurs et des parties prenantes** dans ses orientations stratégiques. Tous les 3 ans, les cadres du Groupe se rassemblent afin d'écrire ensemble les grandes orientations stratégiques, de partager l'information et de renforcer l'esprit d'équipe.

Le Groupe Mäder met également en place des **outils spécifiques afin de mobiliser ses parties prenantes** autour de projets communs. Par exemple, dans le cadre des 20 ans du Groupe, les clients, collaborateurs et fournisseurs ont été invités à donner leur point de vue sur l'évolution De Mäder pour les 20 années à venir. Ce projet était également l'occasion de renforcer le lien humain entre le Groupe et ses clients. Les différents sujets abordés par les parties prenantes seront utilisés comme base pour le prochain plan stratégique qui se déroulera en seconde partie d'année.

Cette forte ambition de mettre l'Humain au cœur de son ADN prend tout son sens dans l'un des slogans du Groupe : « **Let's Progress together³** ».

Cette démarche de management participatif permet aussi de mettre en place des **synergies entre les différentes sociétés du Groupe** et les différents pays et de partager les bonnes pratiques.

Mäder Colors :

- Le management participatif s'exerce sous la responsabilité de l'encadrement qui coordonne les apports d'idées et les remontées d'informations à travers des réunions participatives.
- Dans les cas d'amélioration des conditions de travail notamment, il y a consultation des organisations syndicales. Ces dernières sont reconnues à travers le bon fonctionnement des instances officielles. La fluidité du dialogue social est liée à l'histoire de l'Entreprise.
- Deux syndicats sont représentés : la CGT, majoritaire, et la CFTC. Le management participatif prend également son sens dans les échanges constructifs que la direction a avec ces organisations syndicales qui aboutissent régulièrement à des accords.
- La dynamique de synergies a permis le développement d'une nouvelle gamme de peintures décoratives chez Mäder Colors : KIRIOL. Ce développement s'est fait en s'adossant sur le savoir-faire du Groupe en matière de Peintures Industrielles. Mäder Colors s'est appuyé sur l'équipe Peintures Industrielles de la filiale Walter Mäder Lacke en Suisse pour développer des produits technologiques performants.

11.07 Mettre en place une démarche de management de la mobilité (PDE)

32.03 Améliorer les déplacements des salariés

Tous les sites du Groupe sont équipés pour l'organisation de réunions téléphoniques et en visio conférences afin de diminuer les déplacements.

³ « Progressons ensemble »

Mäder Colors :

Lors du transfert des équipes Mäder Colors de Marseille à Sorgues, l'entreprise s'est mobilisée pour ses salariés : le covoiturage a été organisé par l'entreprise (mise à disposition de voitures, défraiement du péage et de l'essence, et incitation par courrier au covoiturage) afin de faciliter les déplacements des personnes résidants à Marseille.

12.01 Opter pour une communication responsable

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

Les piliers du Groupe et les valeurs portées par le Groupe sont présentées sur le site Internet de Mäder.

Les piliers du Groupe : L'innovation au service de nos Clients et de l'environnement.

Les valeurs : le partage, le respect des Hommes, la confiance, l'esprit de conquête.

Des sensibilisations à la démarche Environnement Hygiène Santé du Groupe sont réalisées tous les ans, pendant lesquelles le Plan de Management de la Direction (PMD) est présenté dans ses grandes lignes. Ce plan est décliné à tous les niveaux hiérarchiques.

Le PMD global du Groupe ainsi que le PMD propre à chacune des sociétés du Groupe sont publiés sur l'intranet de l'entreprise. Sont également publiés les indicateurs trimestriels correspondants aux performances réalisées par les salariés : taux de fréquence des accidents du travail, marge brute, quantité de déchets valorisés...

Plusieurs supports de communication (e-newsletter, magazine,...) permettent d'informer l'ensemble des collaborateurs ainsi que les partenaires de Mäder Colors des informations de leur société et plus largement de l'ensemble des sociétés du Groupe.

L'impression des supports de communication sur papier « imprim'vert/certifié PEFC » est en cours de mise en place.

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

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

Le Groupe Mäder lutte contre les discriminations et adopte sur différents points une **politique volontariste de diversité liée à ses valeurs :**

Renforcement des parcours d'intégration pour les jeunes avec la mise en place de binômes d'échange, livret d'accueil, parcours d'intégration, tutorat pour renforcer le lien entre les générations et le transfert du savoir, référent.

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

De par son corps de métier, le personnel de Mäder est majoritairement masculin.

Niveau Groupe :

- l'ensemble des intitulés de postes masculinisés / féminisés
- **1 femme Présidente du Directoire**
- **1 femme à la tête de la filiale chinoise**

Niveau Mäder Colors :

- 18% des salariés sont des femmes
- **2 femmes sont dans le comité de direction qui compte 5 membres**
- 1 femme promue au poste clé de Responsable Supply Chain

Chez **Soficor Mäder : une femme promue au poste clé de responsable de laboratoire.**

En Allemagne, chez Mäder Plastilack : **une femme** promue au poste clé de **Responsable de laboratoire.**

22.04 Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

Mäder favorise depuis plusieurs années l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ainsi que le développement des compétences, l'évolution de carrière et de

rémunération dans les mêmes conditions que tout autre salarié.

A ce jour, **7 salariés sont embauchés au sein du Groupe Mäder** (périmètre France). Des formations leurs sont dispensées tout au long de l'année ; lorsque cela est nécessaire, l'entreprise peut faire appel à l'AGEFIPH pour que des interprètes interviennent afin de permettre la bonne diffusion de l'information auprès des personnes en situation de handicap. Toutes les **conditions requises sont mises en place afin que les travailleurs handicapés se sentent aussi intégrés que les autres collaborateurs.**

En parallèle, Mäder développe une collaboration avec des entreprises adaptées (commande de fournitures, sous-traitance de certaines activités ; voir ci-dessous). En 2013, Mäder a consenti un effort envers le secteur protégé d'environ 155 200 €, démarche volontariste du Groupe, en cohérence avec ses valeurs sociales.

Mäder Colors :

- Trois personnes sont déclarées en situation de handicap en temps plein sur le site.
- Depuis une dizaine d'années, Mäder Colors et l'ESAT Artois, travaillent ensemble pour l'intégration des personnes handicapées. Ce dernier réalise pour Mäder Colors 80% de l'étiquetage et 80% de la tampographie⁴. Aujourd'hui, 22 personnes travaillent exclusivement pour l'activité d'étiquetage et de tampographie de Mäder Colors (elles étaient une dizaine au démarrage du partenariat il y a 10 ans).

22.05 Favoriser l'emploi des seniors

Plus de 30% des salariés du Groupe ont plus de 50 ans. Il en est de même chez Mäder Colors. Pour répondre à cette situation, des aménagements des postes de travail ont été effectués.

Mäder favorise le **cumul emploi-retraite pour faciliter le départ en retraite de ses salariés** et permettre la **transmission du savoir.**

Le recrutement de salariés seniors et leur maintien dans leur emploi sont encouragés. Lors des recrutements, l'expérience est privilégiée par rapport à l'âge et les postes de travail sont adaptés au cas par cas aux employés. Exemple : une quinquagénaire a été embauchée pour remplacer une trentenaire.

Contrat génération et plan d'actions sur la prévention de la pénibilité mis en place au 1^{er} Janvier 2014 : développement des mesures de prévention, du tutorat. Mais **cela fait plus de 20 ans que le Groupe se préoccupe de ses salariés et s'adapte à leurs besoins pour les maintenir dans leur emploi.** Par exemple : sur le site de l'Aigle, une personne travaille en journée tandis que les équipes travaillent en système des trois-huit.

La **moyenne d'âge de Mäder Colors** est de **43 ans** et de **42 ans pour Mäder France** (Soficor Mäder, Mäder Colors et Mäder Composites France).

Les **seniors représentent 45% de l'effectif Mäder Colors** et **23% de l'effectif Mäder France** (Soficor Mäder, Mäder Colors et Mäder Composites France).

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

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

- Existence d'un parcours d'intégration défini : accueil QEHS (Qualité, Environnement, Hygiène, Sécurité), suivi de l'évolution du salarié et son adaptation au poste de travail à 15 jours, 3 et 6 mois.
- Un livret d'accueil présentant le Groupe Mäder et chacun des sites du groupe France est remis systématiquement à tout nouvel arrivant. L'objectif à court terme, est de le déployer sur l'ensemble des sites du groupe à l'international.
- Un entretien de fin de période d'essai avec rapport d'étonnement.

31.03 Développer la formation et/ou la promotion

Le Groupe Mäder favorise l'accès de tous à la formation (optimisation des budgets, mise en place d'un catalogue de formation, recensement des besoins,...).

⁴ Système d'impression indirecte permettant de marquer tout type de support, de toutes formes et tous objets.

L'optimisation des budgets formation s'est notamment faite par une communication auprès des salariés de l'intérêt de l'utilisation de leurs Droits Individuels de Formation. Cela a permis d'offrir plus d'actions de formation aux salariés avec le budget octroyé.

Mise en place, en cours, d'un référentiel de compétences permettant l'appréciation des évolutions internes éventuelles (plan de carrière...).

Plan de formation contre l'illettrisme.

La formation des employés aux évolutions des métiers est organisée afin de faciliter leur évolution professionnelle, et leur adaptation à ces nouveaux métiers. Ces accompagnements se font dans une optique de gain en polyvalence pour les personnes concernées.

Mäder Colors :

Exemple d'un salarié passant de la production à la logistique : il a été formé à la lecture et à l'écriture de telle sorte qu'il puisse évoluer vers d'autres postes, il est aujourd'hui à la réception matières premières et à l'emballage.

32.01 Instaurer des formations et des politiques de prévention des risques

Le Groupe Mäder a une politique centralisée en ce qui concerne la sécurité et la formation. Cette politique s'attelle à appliquer les normes les plus pointues de son secteur d'activité.

Le Groupe, tout comme Mäder Colors, promeut et maintient un degré élevé de bien-être et de sécurité physique, mental et social des collaborateurs par :

- Des sensibilisations Environnement Hygiène Sécurité annuelles à l'ensemble des collaborateurs
- Des formations adaptées (PRAP⁵, CACES⁶, sécurités produits...)
- L'affichage de la politique Environnement Hygiène et Santé, Sécurité au Travail (EH&SST) dans les locaux de travail ainsi que des résultats aux items Sécurité Environnement
- L'assurance que les collaborateurs suivent les bonnes procédures
- L'enregistrement et l'étude de tous les incidents et problèmes d'EH&SST afin de les réduire le plus possible ou de les éliminer
- Application des 9 principes généraux de la prévention (éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'Homme, tenir compte de l'évolution de la technique, remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins, planifier la prévention, prendre des mesures de protection collective, donner les instructions appropriées aux collaborateurs)

Existence d'un plan d'urgence couvrant les accidents et incidents se produisant tant sur les sites que hors des sites et impliquant les collaborateurs, partenaires, autorités, communautés locales, ainsi que toutes les autres parties prenantes concernées.

32.02 Adapter les postes de travail

Mäder conçoit les postes de travail et choisit des équipements, des méthodes de travail et de production pour limiter notamment, le travail monotone, cadencé ou pénible.

Adaptation grâce à des investissements matériels, principalement des aides à la manutention, ainsi que par des mesures organisationnelles (2 personnes à un poste de travail sur un poste pénible). Un investissement de 30 k€ a été alloué en 2013 pour ces améliorations de poste de travail.

33.01 Favoriser le dialogue social

Les démarches de management et de gestion des ressources humaines dans l'ensemble du Groupe Mäder favorisent le dialogue social et les échanges entre les équipes :

- Culture familiale avec un accès simple et rapide aux dirigeants
- Gestion des Ressources Humaines qui reste propres aux cultures des différents sites et de chaque pays.
- Échange de personnel entre les pays. Exemple : en France, un responsable achat pôle

⁵ Prévention des Risques liés à l'Activité Physique

⁶ Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité – certificat obligatoire

peinture industriel est allemand, un Espagnol gère des sites français, des Français ont été détachés en Chine...

Mäder Colors :

Relations syndicales de bon niveau (écoute, échange et partenariat).

Mäder Colors est à l'écoute de ses salariés au travers de 4 instances :

- les représentants du personnel et le CHSCT⁷ ;
- le système de management santé sécurité ;
- les entretiens annuels ;
- la formation annuelle sur la santé et la sécurité : cette formation est devenue un véritable lieu d'échange, et les salariés peuvent y faire part de leurs idées d'amélioration.

33.02 Favoriser un meilleur équilibre vie privée / professionnelle

Les demandes d'aménagement de temps de travail (d'un temps complet à un temps partiel ou d'un temps partiel à un temps complet) sont gérées avec beaucoup de souplesse au niveau du Groupe pour répondre aux besoins des salariés. Temps partiels à la demande.

Mäder Colors :

Lors du transfert des équipes Mäder Colors de Marseille à Sorgues, un **aménagement du temps de travail** leur a été proposé et mis en place. **Ils travaillent 4 jours sur 5** afin de limiter leurs déplacements et de leur permettre de mieux gérer l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

33.03 Favoriser le bien-être au travail

Questionnement prévu dans le cadre des entretiens d'activité (objectif 100% de réalisation).

Mäder favorise la confiance avec ses salariés et fait en sorte qu'ils se sentent bien dans leur travail. Cela se traduit par un **turn over faible (5%)** et des salariés mobilisés pour faire face aux fluctuations de l'activité.

Mäder Colors :

- En 2014, des entretiens supplémentaires à mi-année pour l'encadrement, sont prévus. Ces entretiens sont couplés avec la définition des besoins individuels en formation.

4) Environnement : Préserver la Planète

L'activité du Groupe a un impact fort sur l'environnement. Sa protection est une préoccupation permanente : la baisse des consommations énergétiques et de ressources naturelles, la protection de l'air et des eaux, l'usage limité de produits « sévèrement » étiquetés (produits dangereux), optimisation de l'utilisation des matières premières...).

41.01 Réduire, valoriser et recycler ses déchets

Le Groupe Mäder a une gestion responsable des déchets en cherchant à en éviter la production. Cette gestion passe par le respect de la hiérarchie suivante : réduction à la source, réutilisation, recyclage, retraitement, et mise au rebut. Cette hiérarchie s'applique selon l'approche « cycle de vie ».

Suivi d'un indicateur recyclé/valorisé.

Taux réalisé : depuis 3 ans 100% des déchets sont traités & 98% sont valorisés par des prestataires externes (valorisation énergétique ou matière de tous les déchets de l'entreprise).

Le recyclage du papier et des cartouches d'encre est également organisé sur toutes les entités françaises et étrangères.

Innovation chez Mäder Colors :

Le processus de fabrication des peintures implique l'usage de larges cuves. L'entreprise a été la première à utiliser des bâches en plastique pour protéger les cuves et éviter l'utilisation de solvants pour les nettoyer. Ces bâches, élaborées pour l'entreprise et produites localement, sont ensuite recyclées ou valorisées.

⁷ Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail

41.03 Limiter l'impact des emballages

La volonté forte du Groupe Mäder de contribuer à la protection de l'environnement passe par le travail sur les formulations des produits, mais aussi sur le développement des emballages.

Mäder Colors :

Utilisation d'emballages recyclés et recyclables : aucun emballage non souillé n'est détruit.

42.02 Éco concevoir ses produits ou services

Afin de maintenir son avance technologique, le Groupe consacre **10% de son chiffre d'affaires à ses activités de R&D**, et **chaque site dispose de son propre laboratoire**. Les recherches se concentrent en priorité sur des développements de technologie propre, comme par exemple la technologie de réticulation UV, compte tenu de son impact sur les réductions d'émission de solvants.

Mäder Colors :

Conception de peintures diluées à l'eau plutôt qu'au solvant afin de minimiser les émissions de COV (Composés Organiques Volatiles).

Développement de produits à base de matières bio-sourcées, et agro-sourcées :

A travers son actionnariat à l'IFMAS⁸, Mäder participe à la mise au point de nouvelles technologies, destinées à créer des matériaux et usages innovants à partir de ressources végétales locales (notamment les céréales et la pomme de terre féculière) : étude de la transformation des matières premières et la mise en forme des plastiques végétaux prenant en compte le recyclage et la gestion de fin de vie des nouveaux produits.

Au-delà du règlement REACH⁹, Mäder Colors développe des produits bio-sourcés afin de substituer aux matières premières fossiles des matières plus respectueuses de l'environnement (ex : la peinture GEOPUR® est élaborée avec 98% de matières premières naturelles renouvelables; non étiqueté produit non classé dangereux pour l'Homme et l'Environnement selon les réglementations en vigueur; produit peu transformé, proche de son état d'origine; classement en émission A+).

Ecriture en cours des **Fiches de Données Environnementales et Sanitaires** (non imposées par la réglementation), avec comme objectif le déploiement de l'analyse du cycle de vie du produit sur l'ensemble des gammes et la communication aux clients.

Démarrage de l'analyse du cycle de vie de 3 produits Mäder Colors : GEOPUR, peinture « hydro » dont l'emballage plastique est composé à 85% de produit recyclé, Peinture fer et Spectronyl qui sont des peintures diluées avec des solvants. Cette analyse tend à montrer que l'impact sur l'environnement du produit GEOPUR est limité.

→ **Bonne Pratique : L'innovation respectueuse de l'environnement chez MÄDER**

<http://www.reseau-alliances.org/bonnes-pratiques/moteur-de-recherche/linnovation-respectueuse-de-lenvironnement-chez-maeder.html>

44.03 Gérer durablement l'eau

Mäder Colors :

La démarche engagée de réutilisation des eaux blanches (premières eaux de lavage recueillies après la fabrication des batchs de peintures blanches) permet de diminuer significativement la consommation d'eau. Cette consommation a été divisée par 2 en 2 ans, en passant de 470T en 2011 à 235T en 2013.

Un projet est en cours en partenariat avec l'agence de l'Eau pour recycler les eaux de lavage et in fine les réutiliser.

⁸ Institut Français des Matériaux Agro-Sourcés

⁹ REACH est le règlement sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des substances chimiques. Il rationalise et améliore l'ancien cadre réglementaire de l'Union européenne (UE) sur les produits chimiques.

42.05 Utiliser des produits ou services éco-conçus

Mäder Colors :

- Favorise dans ses achats d'emballages, les matières recyclées.
- Achète principalement des produits labellisés Ecolabel ou NF Environnement.
- Loue les palettes qui servent au transport de la peinture.

46.01 Optimiser la logistique

Mäder a inséré des critères de développement durable dans la cotation de ses transporteurs :

- Renouvellement régulier des véhicules
- Choix de véhicules moins polluants

Le Groupe adapte également ses modes d'organisation :

- Groupage maximal des transports
- Organisation avec certains de ses clients partenaires en groupage au départ de l'Entreprise.

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

51.03 Privilégier l'approvisionnement de proximité

Le Groupe Mäder privilégie des fournisseurs locaux.

Mäder Colors :

Tous ses fournisseurs sont français ou européens. L'entreprise travaille en priorité avec des fournisseurs locaux et revendique des peintures de fabrication française.

Exemples :

- les cuves, les bâches en plastiques, les palettes, les pots de peinture
- HUNTSMAN TIOXIDE (Titane) : Calais
- AVEZ (emballage) : Wattrelos

6) Clients et Consommateurs : Respecter leurs intérêts

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

62.02 Sensibiliser aux risques et éduquer à la santé

64.01 Sensibiliser les clients et les consommateurs à la RSE

64.02 Préconiser des produits ou services responsables

L'ensemble des sociétés du Groupe accompagne ses clients dans leur démarche de protection de l'environnement aussi bien dans les offres de gamme, que dans les services et les formations proposées. Mäder met également au cœur de sa démarche, une préoccupation permanente de la santé de ses collaborateurs et de ses clients finaux : formulations des produits, production, préconisations de systèmes d'application...

Aujourd'hui l'ensemble des peintures produites par Mäder sont classées A+ et leur impact sur la qualité de l'air (rejet/émission) est le plus faible possible.

une gamme de produits « hydro » plus respectueuse de l'environnement a été développée. Elle permet de sensibiliser les clients sur leur impact environnemental lors de la présentation de l'offre.

Soficor Mäder, filiale du Groupe, est certifiée organisme de formation et propose à ses clients une formation technique sur les produits et leurs possibilités d'application. Cette formation est également l'occasion de présenter aux clients et aux applicateurs les engagements du Groupe Mäder en ce qui concerne la protection de l'environnement, et de les sensibiliser aux bonnes pratiques.

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

71.01 Dynamiser un bassin d'emploi (proximité, insertion dans l'économie locale, création d'emplois locaux indirects, ...)

Depuis son origine à Marœuil, le Groupe Mäder s'attache à défendre le maintien de l'emploi local lors de ses développements successifs. En plaçant l'Humain au cœur de ses choix stratégiques, le Groupe favorise le développement local en choisissant la proximité avec ses clients (cf : 11.02).

72.01 Sensibiliser les jeunes à la RSE

Sur le site de Saint Georges : travail avec la CARSAT et l'éducation nationale, sensibilisation des jeunes sur les risques au travail.

Les partenariats que le Groupe Mäder développe avec les universités, notamment dans le cadre de l'IFMAS (Institut Français des Matériaux Agro-Sourcés), et du pôle MAUD, mais aussi dans les recherches fondamentales de Mäder Research à Mulhouse, favorisent l'application concrète de la démarche RSE pour les étudiants et les doctorants.

73.01 Contribuer à des projets de développement

73.02 apporter ses savoirs faire à la communauté

Le Groupe Mäder met au cœur de son fonctionnement la participation à des projets de recherche et de développement en phase avec sa démarche RSE. C'est ainsi que le Groupe s'investit dans l'IFMAS ainsi que dans le pôle MAUD.

IV - INVESTISSEMENTS ET MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR DÉPLOYER CETTE DÉMARCHE

Humains : Mise en place d'une organisation qui s'appuie sur des systèmes de management et référentiels qualité et Environnement Santé Sécurité.

Matériels : Utilisation du référentiel E-Care.

Financiers : 10% du CA est consacré à la R&D.

V- FACTEURS CLÉS DU SUCCÈS

- La RSE fait partie intégrante de l'ADN du Groupe Mäder et de ses origines. Chaque action menée à différents niveaux du Groupe se fait dans un respect maximal de ses préoccupations.
- Implication et mobilisation des équipes.
- L'importance de l'Humain, valeur centrale du Groupe.
- La confiance entre les salariés et le Groupe.

VI - PRINCIPAUX BÉNÉFICES POUR LES PARTIES PRENANTES

Partie prenante	Description synthétique des bénéfices obtenus
Actionnaires	Recherche d'une croissance régulière et durable (capital familial)
Salariés	Maintien de l'emploi, écoute et formation, confiance
Fournisseurs	Partenaires des avancées en éco-conception des produits
Clients	Professionnels et particuliers, garantie de produits de qualité et éco-conçus
Environnement	Réduction des déchets et émissions, impacts limités
Cité	Maintien de l'activité dans des zones rurales

VIII - INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALES**→ RESSOURCES HUMAINES**○ **RÉPARTITION FEMME / HOMME*****→ Périmètre Mäder Colors**

	Femmes			Hommes			Total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Effectif salarié au 31 décembre	21	22	20	81	85	70	102	107	90
Dont CDI	20	20	20	81	84	70	101	104	90
Dont CDD	1	2	0	0	1	0	1	3	0
Dont intérimaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont contrats en alternance	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Direction	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cadre	3	3	4	10	9	6	13	12	10
AM	8	10	5	18	22	14	26	32	19
Ouvrier/ Employé	10	9	11	53	54	50	63	63	61
Répartition par tranche d'âge :									
- moins de 35 ans	-	-	2	-	-	16	27	26	18
- entre 35 et 50 ans	-	-	13	-	-	30	47	49	43
- plus de 50 ans	-	-	5	-	-	24	28	32	29

* Bilan social obligatoire pour les entreprises > 300 salariés

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

→ Périmètre France : Soficor Mäder / Mäder Colors / Mäder Composites France

	Femmes			Hommes			Total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Effectif salarié au 31 décembre	94	91	97	246	243	226	340	334	323
Dont CDI	92	89	94	242	242	223	334	331	317
Dont CDD	2	2	3	2	1	2	4	3	5
Dont intérimaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont contrats en alternance	0	0	1	2	0	1	2	0	1
Direction	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cadre	18	18	20	60	56	49	78	74	69
AM	51	52	52	69	71	65	120	123	117
Ouvrier/ Employé	25	21	25	117	116	112	142	137	137

* Bilan social obligatoire pour les entreprises > 300 salariés

○ **EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS****→ Périmètre Mäder Colors**

	2011	2012	2013
Taux d'emploi des handicapés*, y compris intérim et ateliers protégés	5%	5%	6%
Montant de la contribution versée à l'AGEFIPH	3676	1880	0

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

Même taux en 2011 et 2012, et baisse de la contribution Agefiph....

→Périmètre France : Soficor Mäder / Mäder Colors / Mäder Composites France

	2011	2012	2013
Taux d'emploi des handicapés*, y compris intérim et ateliers protégés	2.73%	2.51%	2.60%
Montant de la contribution versée à l'AGEFIPH	89 924	22 974	21 123

Montant de la contribution AGEFIPH a nettement diminué car Mäder a travaillé avec des ESAT pour l'achat de fournitures. De ce fait, la taxe n'est plus multiplié par 1 500 * le SMIC horaire mais par 400 * le SMIC horaire.

 ○ **EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS**
→Périmètre Mäder Colors

	2011	2012	2013
Moyenne d'âge des collaborateurs	42	43	43
Effectif des CDI de moins de 25 ans	1	0	0
Effectif des CDI de plus de 50 ans*	28	32	26

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

→Périmètre France : Soficor Mäder / Mäder Colors / Mäder Composites France

	2011	2012	2013
Moyenne d'âge des collaborateurs	41	42	42
Effectif des CDI de moins de 25 ans	10	7	7
Effectif des CDI de plus de 50 ans*	71	88	77

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

 ○ **FIDÉLISATION – TURN OVER – SANTÉ SÉCURITÉ**
→Périmètre Mäder Colors

	2011	2012	2013
Turn Over* :			
- En nombre de salariés	10	9	5
- En %	8%	5%	5%
- Par zone géographique			
Marœuil	4	1	3
Marseille	6	2	1
Lille	0	5	1
Taux de fréquence des accidents du travail	38	45,6	16,24
Taux de gravité des accidents du travail	5,01	2,39	1,73
Taux d'absentéisme maladie	3,47	3,91	3,93

*Tenant compte uniquement des arrivées et des départs en CDI

→Périmètre France : Soficor Mäder / Mäder Colors / Mäder Composites France

	2011	2012	2013
Turn Over* :			
- En nombre de salariés	Entrée : 15 Sortie : 20	Entrée : 12 Sortie : 24	Entrée : 15 Sortie : 20
- En % à compléter	5%	5%	6%
Taux de fréquence des accidents du travail	38,8	32,2	22,3
Taux de gravité des accidents du travail	0,43	0,94	0,71

*Tenant compte uniquement des arrivées et des départs en CDI

○ **FORMATION – DÉVELOPPEMENT DES COMPETENCES – PROMOTION**

→ **Périmètre Mäder Colors**

	2011	2012	2013
% de la masse salariale consacré au plan de formation (indépendamment de l'alternance et du DIF)*	2.02	1.40	1.46
% de salariés ayant bénéficié d'une formation dans l'année	95	77	93
% de salariés ayant bénéficié d'un entretien d'évolution de carrière et d'évaluation	18	60	18
% de salariés ayant bénéficié d'une promotion (changement de coefficient ou de catégorie)	0.98	0	1
Nombre moyen d'heures de formation/salarié/ catégorie :			
- Cadres	30	17	19
- Agent de Maîtrise	11	8	9
- Ouvrier / Employé	17	10	11

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

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

Commentaires sur le plan de formation : la baisse du taux est liée à une optimisation et une structuration des plans de formation : meilleure organisation des formations. Le nombre de personnes formées est resté stable sur les 3 ans.

→ **Périmètre France : Soficor Mäder / Mäder Colors / Mäder Composites France**

	2011	2012	2013
% de la masse salariale consacré au plan de formation (indépendamment de l'alternance et du DIF)*	1.64	1.33	1.51
% de salariés ayant bénéficié d'une formation dans l'année	89	76	81
% de salariés ayant bénéficié d'un entretien d'évolution de carrière et d'évaluation	50	75	48
% de salariés ayant bénéficié d'une promotion (changement de coefficient ou de catégorie)	21	7	3
Nombre moyen d'heures de formation/salarié/ catégorie :			
- Cadres	17	14	12
- Agent de Maîtrise	11	11	10
- Ouvrier / Employé	12	10	11

○ **RÉMUNÉRATION**

Comment situez-vous la rémunération moyenne de vos salariés par rapport à celle de votre secteur d'activité ?			
	En-dessous	Égale	Au-dessus
Cadres		X	
Maîtrise		X	
Employés / Ouvriers		X	

o **PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT**

	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

o **CLIMAT SOCIAL**

	Oui	Non
Avez-vous des indicateurs ?	X	
Avez-vous réalisé une (des) enquête(s) ?		X

o **REPRÉSENTATION 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

IX – INDICATEURS DE PERFORMANCES ENVIRONNEMENTALES

→Périmètre France : Soficor Mäder / Mäder Colors / Mäder Composites France

o **GESTION DES DÉCHETS**

	Nature des déchets	Mesure ? Oui/non	2011		2012		2013	
			Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé	Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé	Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé
Process de production	Eaux de lavage	Oui	1243	100	1328	100	1318	100
Emballage	Petit conditionnement métalliques/papier, cartons, film	Oui	535	100	484	100	524	100
Produits	Non conformes (non recyclables/réutilisables)	Oui	175	100	187	100	81	100

○ RESSOURCES NATURELLES

	Oui / Non	Mesures* Oui/Non	2011	2012	2013
Consommation d'eau					
Eau potable	Oui	Oui	11 630 m ³	8 237 m ³	9 430 m ³
Eau pluie	Non	-	-	-	-
Émissions de Gaz à Effet de Serre	Oui (COV)	Non (estimation)	76T	75T	75T
Principales matières premières consommées :					
Résine		Oui	4.956.815 Kg	5.045.711 Kg	4.374.816 Kg
Charge		Oui	2.931.417 Kg	2.481.318 Kg	2.096.988 Kg
Solvants		Oui	2.357.338 Kg	3.255.625 Kg	2.875.681 Kg
Pigments		Oui	1.522.542 Kg	1.400.727 Kg	1.170.667 Kg

*précisez les unités

Propos recueillis auprès de
Corinne MOLINA, Présidente du Directoire Groupe Mäder, **Julie LOISY**, Responsable communication Groupe, **Romy PASTO**, DRH France, **Alice ROUSSEL**, Responsable Marketing Groupe, **Stéphane MELIN**, Responsable QSE Groupe, **Jean-Michel CHRÉTIEN**, DG Mäder Colors

Par **Christiane DUTILLEUL** et **Bernard POLLET**,
 Conseillers Bonnes Pratiques,
 Accompagnés de **Claire-Aline BOURGERY**, **Marie-Madeleine CARPENTIER** et **Charlotte CALONNE**, Pôle Partenariats et Bonnes Pratiques.