

verallia employeur responsable





UNE EXIGENCE À PARTAGER



Verallia attache une importance particulière aux enjeux sociaux concernant la santé et la sécurité du travail, la motivation des collaborateurs, la qualité du dialogue social, la promotion de la diversité et l'intégration à la vie du tissu social local.

Les principaux axes de notre politique Ressources Humaines :

- La volonté sans faille d'assurer la **SÉCURITÉ** et la **SANTÉ** de nos collaborateurs
- Le recrutement et relations écoles dans un souci de **DIVERSITÉ** et d'excellence
 - La gestion des carrières privilégiant le **DÉVELOPPEMENT** des personnes
- Le déploiement de parcours de **FORMATION** métiers et managériaux
 - **L'ASSOCIATION** des salariés à la vie économique et sociale de l'entreprise

Une culture du zéro risque

La politique Hygiène et Sécurité de Verallia s'appuie sur le développement de standards qui nous permettent de nous assurer de la conformité de nos sites à nos exigences. En parallèle, sont également déployés des programmes dont l'objectif est de faire évoluer le comportement de nos salariés, mais également des intérimaires et sous-traitants présents sur nos sites, vis à vis de leurs gestes et modes de management sur la sécurité.

Dans ce domaine, nous suivons de façon mensuelle deux indicateurs clés que sont le taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF1) et le taux de fréquence des accidents sans arrêt (TF2) sur l'ensemble de notre périmètre. Ces deux indicateurs concernent aussi bien les salariés de Verallia que les intérimaires présents sur nos sites.

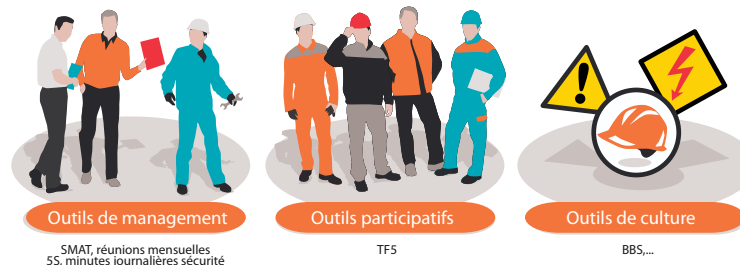
Verallia déploie par ailleurs différents

standards dont les thématiques sont issues d'un croisement entre l'analyse des causes d'accidents les plus fréquents et la gravité associée à ces accidents.

Ainsi ont été mis en place des standards portant sur le travail en hauteur, la consignation/déconsignation des équipements électriques, la gestion des entreprises extérieures, les permis de travail (habilitation spécifique nécessaire à l'exécution de tâches potentiellement dangereuses telles que la soudure, le meulage, ou les travaux d'excavation), les chariots élévateurs et la sécurité machine.

1. Zoom sur nos basiques

Verallia s'est dotée de quatre règles cardinales. Ces règles cardinales, déployées depuis 2009 dans l'ensemble de notre entreprise, ont pour objectif de sensibiliser nos collaborateurs et



de renforcer la prise de conscience autour des quatre basiques de la sécurité qui sont : ne pas neutraliser ou rendre inefficaces les dispositifs de sécurité, porter en permanence les équipements de protection individuels adaptés, ne jamais déroger aux procédures de consignation/déconsignation, s'assurer de l'utilisation d'équipements et outils adaptés à la tâche à réaliser. La mise en œuvre de ces « 4 règles cardinales pour sauver des vies » fait l'objet d'un suivi régulier dans l'ensemble des pays où notre entreprise est présente.

tout savoir

CONSIGNATION DÉCONSIGNATION

La consignation/déconsignation consiste à s'assurer, lors d'une intervention sur un équipement électrique, mécanique ou hydraulique, que l'interruption sécurisée de l'approvisionnement en énergie de cet équipement a bien été effectuée, ceci afin d'éviter un redémarrage inopportun de l'équipement ou toute reconnexion involontaire par un tiers.

2. Zoom sur les outils participatifs

Verallia s'est également dotée de programmes permettant de travailler progressivement sur le comportement sécurité de l'ensemble de l'organisation. Ainsi avons-nous déployé de manière mondiale l'outil SMAT qui signifie « Safety Management Tool » : cet outil a pour objectif premier de provoquer une discussion autour du thème de la sécurité entre un opérateur en situation de travail et deux managers. Cette discussion permet d'identifier les points positifs du comportement de l'opérateur en situation de travail mais

également les pistes d'amélioration dans l'exécution d'une tâche précise.

Verallia se mobilise, par ailleurs, sur le nombre de situations d'insécurité que lui remontent les managers et les opérateurs de ses différentes entités. Ces SMAT et TF5 réalisés par les managers ou remontés par les opérateurs sont suivis d'actions au niveau des sites lorsque la situation l'impose.

Enfin, plusieurs sites pilotes ont démarré une démarche « sécurité autonome », encore appelée « BBS » (Behaviour Based Safety) dont l'objectif principal est de faire partager la culture sécurité par tous nos collaborateurs, et plus particulièrement les opérateurs. Ainsi, les usines de Wirges en Allemagne, et de Deigo et Carcare in Italie ont fourni une formation à leurs collaborateurs de manière à les sensibiliser encore davantage sur le thème de la sécurité. Le site de Porto Ferreira au Brésil a lancé le GOS (Gabarito de Observação de Segurança), animation sécurité réalisée par les membres du comité sécurité de l'établissement (opérateurs et représentants sociaux) qui permet de s'assurer de la bonne mise en œuvre de nos fondamentaux en matière de sécurité (application des standards et des règles cardinales).

(Nombre d'accidents avec arrêts + acc. mortels) x 1 000 000

TF1

Nombre d'heures travaillées

Nombre d'accidents déclarés x 1 000 000

TF2

Nombre d'heures travaillées

Nombre de situations d'insécurité enregistrées x 1 000 000

TF5

Nombre d'heures travaillées

TF1 - Taux de fréquence
des accidents avec arrêt

Le TF1 mesure le nombre
d'accidents ayant fait l'objet
d'un arrêt supérieur à 24 heures.

Les accidents de trajet (accidents survenus pendant le trajet d'aller et retour entre le lieu de résidence du salarié et son lieu de travail, ou entre son lieu de travail et l'endroit où il prend habituellement ses repas) ne sont pas inclus.

TF2 - Taux de fréquence des accidents déclarés

Le TF2 mesure tous les accidents constatés médicalement faisant l'objet ou non d'un arrêt.
Accidents déclarés : accidents mortels + accidents avec arrêt + accidents sans arrêt.

tout savoir

TF1
TF2

deux objectifs pour un bon climat de travail

Dans le domaine de la santé au travail, nous avons identifié et mis l'accent sur deux problématiques principales, liées à notre processus industriel.



1. La problématique autour des gestes et postures (ergonomie des postes de travail)

En matière de santé au travail, les situations à risque peuvent être liées aux manutentions, aux gestes et postures, et aux mouvements répétitifs des membres supérieurs. Des solutions peuvent être mises en œuvre après évaluation des risques et avec l'aide de professionnels de l'ergonomie. Elles consistent notamment à mettre en place des formations de sensibilisation et des programmes d'échauffement adaptés, mais aussi à installer de nouveaux équipements supprimant les



manutentions ou des systèmes d'aide à la manutention. Ainsi, l'usine de Lagnieu, en France, a instauré, dans le cadre de son plan ergonomie, des séances d'échauffement avant l'effort pour les personnels des ateliers de changement de fabrication « bout chaud ». Les échauffements sont animés par deux moniteurs internes et durent dix minutes. Ils ont lieu avant les changements de fabrication et permettent de diminuer les risques de blessures et de maux de dos lors des opérations de manutention de moules.

Verallia a par ailleurs produit un guide de bonnes pratiques sur les manutentions de moules et s'est fixé pour objectif qu'en 2012, un site par pays ait lancé une démarche d'analyse des flux de moules lors des opérations puis de déploiement des bonnes pratiques ciblées par le guide. À Bad Wurzach (Allemagne), cette étude a été réalisée et de nombreuses adaptations de postes ont permis de mettre en œuvre les bonnes pratiques décrites dans le guide.

2. L'exposition au bruit et à la chaleur

Nous avons repris le standard relatif au bruit NOS (Noise Standard), élaboré par Saint-Gobain en 2004, pour détecter et évaluer

les expositions des salariés aux bruits existants au sein d'un site. Une fois cette cartographie réalisée, plusieurs pratiques ont été mises en place afin de réduire l'exposition aux nuisances sonores : à titre d'exemple, au « bout chaud » de l'usine de Pescia (Italie), une cabine isolée acoustiquement a été installée dans une zone centrale. Elle dessert trois zones séparées correspondant aux trois machines IS. Ce dispositif permet à l'opérateur de réaliser des contrôles qualité avec un meilleur confort climatique et acoustique.

Enfin, afin de garantir de meilleures conditions de travail à nos salariés en matière d'exposition à la chaleur, plusieurs initiatives ont été mises en place. Ainsi, dans notre usine de Lonigo (Italie), un système de rafraîchissement de l'air a été installé pour le personnel travaillant dans la zone « bout froid ». Ce système favorise le renouvellement de l'air et diminue la température dans cette zone.



intranet leur donnant accès à la liste de tous les postes à pourvoir chez Verallia, ce qui leur permet d'être pro-actifs dans la gestion de leur carrière.

Une fois par an, des « People reviews » sont organisés pour chaque équipe au sein des différents pays. C'est généralement au cours de ces « People reviews » que l'on identifie les collaborateurs qui peuvent et qui souhaitent bénéficier d'une expérience à l'international. D'une durée moyenne de trois ans, les expatriations sont des leviers de développement tant pour le collaborateur que pour Verallia : ce processus très impliquant, tant professionnellement que personnellement, est une expérience incontestablement riche d'enseignements pour le salarié. Par ailleurs, ces mobilités internationales renforcent le développement d'une culture commune, créent des synergies et des échanges de bonnes pratiques qui contribuent à la solidité de Verallia.

En 2011, 45 cadres ont ainsi bénéficié d'une expérience à l'étranger.



3. Associer nos salariés à la vie économique et sociale de l'entreprise

PAR LE BIAIS DU DIALOGUE SOCIAL

Si les contextes sociaux et les cultures syndicales diffèrent d'un pays à l'autre et peuvent prendre des formes variées, il existe chez Verallia un attachement commun à la construction d'un dialogue social respectueux, équilibré et de qualité. L'ensemble des pays expriment sous diverses formes cette volonté de faire progresser le dialogue social.

Aux États-Unis, par exemple, depuis quatre ans, le directeur des relations sociales de Verallia North America et le responsable du syndicat GMP font une intervention commune auprès d'étudiants de l'Université de Purdue pour témoigner que les relations sociales ne peuvent progresser que dans la confiance, la communication et le respect des salariés.

La France, qui possède une longue tradition de dialogue social, a conclu en 2011 un accord novateur sur la « reconnaissance syndicale » qui a pour but de garantir aux représentants du personnel la possibilité de concilier engagement syndical et développement

professionnel. Cet accord prévoit notamment l'accompagnement des représentants syndicaux lors de la prise ou de la fin de mandat, la formation du « management opérationnel » aux droits et devoirs des représentants du personnel, et permet aux acteurs syndicaux d'accéder à des formations de haut niveau, en économie et communication, dispensées par une grande école française. Par ailleurs, en France, de nombreux accords ont été signés au cours des dernières années pour matérialiser la volonté réciproque de progresser sur certains sujets (égalité hommes/femmes, gestion prévisionnelle des emplois et carrières, prévoyance, intéressement...).

Enfin, au niveau supranational, le dialogue social est en train de se structurer autour de réunions de différentes représentations syndicales européennes.

PAR LE BIAIS DE DISPOSITIFS DE PARTAGE DES BÉNÉFICES

Les salariés de Verallia peuvent bénéficier du Plan d'Épargne Groupe Saint-Gobain dans tous les pays où la législation locale le permet.

Lancé en France en 1988, le Plan d'Épargne Groupe a été progressivement étendu à d'autres pays : il concerne aujourd'hui neuf pays dont les pays d'Amérique du Sud. Ce plan permet aux salariés de constituer sur plusieurs années une épargne basée principalement sur les actions Saint-Gobain acquises à des conditions avantageuses.

Certains pays proposent par ailleurs des dispositifs d'association aux résultats de l'entreprise, tels que les accords de participation et d'intéressement, qui constituent un outil de rémunération complémentaire pour les collaborateurs des sites français.

PAR LE BIAIS D' ACTIONS IMPLIQUANT

LES SALARIÉS DANS LA VIE DE L'ENTREPRISE

Afin d'appréhender les perceptions et attentes des salariés, des enquêtes de satisfaction du personnel ont été déployées en 2011 en Espagne, au Portugal, en Amérique du Sud et en Russie. Elles sont réalisées sous forme de questionnaires complétés de façon anonyme par les salariés : les thèmes évoqués concernent notamment l'ambiance de travail,

le management, la communication, les rémunérations, la gestion des carrières et la formation. Des restitutions de ces enquêtes ont été faites à l'ensemble du personnel et des plans d'actions ont été mis en place pour améliorer certains sujets.

Verallia associe également les familles des collaborateurs à certains événements, qui sont l'occasion pour les salariés de faire partager leur quotidien professionnel et leur fierté pour leur métier. Lors de la rénovation d'un four par exemple, ou à la fin des travaux de réfection d'un site, les familles peuvent être invitées à une journée portes ouvertes, qui leur permet de visiter l'usine. Ce fut le cas récemment en Espagne, à l'issue des travaux de l'usine d'Azuqueca.



des audits transparents comme le verre

Pour appuyer son engagement et son avantage compétitif en matière de responsabilité sociale et environnementale, Verallia a été la première entreprise de l'emballage en verre à déployer un programme d'audits menés par une tierce partie indépendante.



Sur l'ensemble de nos sites, partout dans le monde, des audits ont été menés en 2011 par Intertek, prestataire spécialiste de l'évaluation de conformité et de la performance qualité, sécurité, environnement et responsabilité sociale. Avec un réseau de plus de 1 000 laboratoires dans une centaine de pays et plus de 30 000 collaborateurs, Intertek est une référence dans la vérification et certification sociale et environnementale.

Les résultats de ces audits témoignent de l'engagement de nos équipes dans le développement durable : sur les 47 sites audités, un tiers a obtenu une note d'au moins 98 sur 100 et les deux tiers ont réalisé des scores supérieurs à 92.

Les audits ont notamment souligné nos excellentes performances concernant la lutte contre les discriminations et la

communication envers les salariés. Ils ont également mis en évidence nos actions de réduction des impacts environnementaux (programmes pour la diminution de la consommation d'énergie, réduction de nos émissions de CO₂ et élimination des pollutions), ainsi que notre rigueur et nos efforts dans le suivi des résultats en matière de sécurité.



Les audits conduits par Intertek sur les sites Verallia ont porté sur plus de 400 questions, touchant à 5 thèmes principaux :

Travail	Salaires et horaires de travail	Santé et Sécurité	Système de management	Environnement
Travail des enfants	Horaires de travail	Installations de travail	Documentation	Performance en matière de respect de la réglementation
Travail forcé	Rémunération et avantages en nature	Préparation aux situations d'urgence Accidents du travail	Implication et participation des salariés	Efficacité du système de management environnemental des sites
Liberté d'association et négociation collective	–	Sécurité du matériel	Audits et suivi des actions correctives	–
Absence de discriminations	–	Risques	Intégrité	–
Pratiques en matière de discipline	–	Substances chimiques et dangereuses	–	–
Contrats de travail	–	Dortoirs et cantines	–	–