

RAPPORT RSE

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE 2015 EXERCICE 2014



Sommaire

Éditos	4-5
Notre histoire	6-7
De Dietrich Thermique	8-9
Le choix du développement durable	10
5 ans de démarche RSE	11
Une politique globale de responsabilité sociétale	12
Management responsable, RSE	13
Adhérent du pacte mondial	14
SOCIAL	15
Des hommes et des femmes	16
Formation	17
Un dialogue social exigeant	18
Les avantages sociaux	19
Sécurité / Santé	20-21
L'humain au cœur de nos relations	22-23
La communication interne : axe majeur de la performance sociale	24-25
Des évènements de convivialité	26-27
Des évènements sociaux, culturels, sportifs	28
ENVIRONNEMENT	29
Le management de l'environnement	30-31
Utilisation durable des ressources	32-33
Haro aux pollutions et aux déchets !	34-35
Acteur de la biodiversité	36
ÉCONOMIE	37
De Dietrich Thermique acteur majeur de la performance énergétique	38-39
Un centre de recherche et développement à la pointe	40-41
Une logique d'achats responsables	42-43
La quête permanente de la qualité	44
SOCIÉTAL	45
Une entreprise engagée en Alsace et en France	46-47
Acteur de l'éducation	48
Citoyenne de son territoire...	49-50





Rob van Banning
CEO, Groupe BDR Thermea

La RSE n'est pas une nouvelle philosophie dans notre Groupe. Nous avons dépassé les exigences réglementaires sur les questions environnementales et sociales et trouvé des pistes pour réunir nos objectifs commerciaux, le respect des personnes et de l'environnement.

Nous savons que les citoyens auront besoin de meilleures et de nouvelles technologies pour vivre de manière durable et nous avons été présents pour développer cette technologie, offrant chauffage intelligent et solutions d'eau chaude sanitaire abordables avec des impacts environnementaux réduits.

Aujourd'hui, nous voulons aller plus loin. De par notre taille, nous sommes convaincus que nous pouvons apporter une contribution encore plus grande pour une vie plus durable.

De plus en plus de citoyens se rendent compte de l'intérêt de chauffer efficacement leur foyer et leur lieu de travail. C'est une opportunité pour notre entreprise. Mais pour tirer le meilleur parti de cette opportunité nous devons structurer nos efforts, innover, collaborer avec nos fournisseurs et clients, communiquer plus efficacement avec le marché et nos parties prenantes.

C'est pourquoi, le groupe BDR Thermea a développé sa première stratégie en matière de RSE : faire mieux ensemble pour un futur durable, emboîtant le pas initié par De Dietrich Thermique.

La RSE est un facteur de modernisation et d'innovation, qu'il soit technologique, managérial ou social. Nous pensons également que la RSE peut agir comme un nouveau facteur de cohésion interne en créant un sentiment de fierté d'appartenance à l'entreprise, tant il peut jouer un rôle déterminant en situation de crise. Incitant à prendre du recul et progressivement revisiter le fonctionnement de notre organisation, elle est une opportunité de création de valeurs et un levier susceptible de faire évoluer les comportements.





Joseph Le Jollec
PDG, De Dietrich Thermique

De Dietrich Thermique, leader dans le domaine des équipements de chauffage et de production d'eau chaude sanitaire est engagé depuis 2011 dans une démarche structurée et structurante de Développement Durable, la responsabilité sociétale de l'entreprise étant l'un des piliers de notre stratégie.

Après cinq années de déploiement de nombreuses actions de progrès, nous avons atteint aujourd'hui un niveau de maturité satisfaisant mais encore insuffisant au regard des enjeux repris dans les dix principes du Pacte Mondial.

Dans ce cadre, nous poursuivrons nos efforts et porterons une attention particulière aux domaines ci-dessous:

- Développement de produits innovants et vertueux
- Amélioration de nos processus de production
- Meilleure prise en compte du facteur humain dans la définition et le déploiement de nos projets d'entreprise.

Remerciements pour le chemin accompli et votre implication à venir.



Notre histoire

L'histoire de la famille De Dietrich est liée à celle de la France et de l'Europe depuis des siècles : l'entreprise est un acteur majeur de la vie économique alsacienne depuis 330 ans.

1793

La tourmente de la Révolution française souffle jusqu'en Alsace et jusque chez De Dietrich. Philippe-Frédéric, lui qui encouragea Rouget de l'Isle à écrire La Marseillaise, est guillotiné le 28 décembre. Son fils, Jean-Albert Frédéric, prend la relève et décède à son tour en 1806, à 33 ans.

Une femme à la tête de l'entreprise

Amélie, sa jeune veuve de 29 ans, prend les rênes des forges. Elle est l'une des premières femmes à jouer un rôle primordial dans une entreprise. Patiemment mais fermement, elle rend à la maison De Dietrich sa fierté, son esprit familial. Elle privilégie le long terme pour la génération suivante et l'autonomie financière. Elle engage l'entreprise sur la voie de la construction mécanique.

Entraide et solidarité

Les initiatives de l'entreprise pour faciliter la vie des ouvriers ne manquent pas depuis trois siècles. Vente à prix coûtant de denrées achetées en gros, en cas de cherté des prix. Ouverture de cantines dans les usines. Création de la première caisse de retraite et d'assurance invalidité en 1827. Embauche d'un médecin dans les usines. Gratuité des soins médicaux et des médicaments. Mise à disposition de logements dans des immeubles collectifs. Prêt sans intérêt pour l'achat d'un lopin de terre, d'une maison ou même d'une vache ! En 1867, ces initiatives sont honorées lors de l'Exposition Universelle : De Dietrich reçoit un des dix grands prix destinés à récompenser les politiques sociales.

1684

Acquisition de la forge de Jaegerthal par Johann Dietrich dans une vallée vosgienne, au nord de Strasbourg.

1792

Rouget de l'Isle répond à une commande de Philippe-Frédéric De Dietrich, maire de Strasbourg, et compose La Marseillaise.

1905

Premiers poêles en fonte émaillée.

1761

Le roi Louis XV anoblit Jean Dietrich pour ses bons services.

1848

L'entreprise aborde l'ère industrielle et se lance dans la construction de matériel ferroviaire et mécanique.

1894

De Dietrich se lance dans la construction automobile en collaboration avec Émile Mathis et Ettore Bugatti.

1956

Première chaudière de plus de 1 000 000 kcal/h.

1778

Attribution de la marque en forme de cor de chasse par le roi Louis XVI pour la qualité des produits afin de les protéger des contrefaçons. C'est un des premiers logos de l'industrie française.

1870

Début de la production de biens de consommation durable.

1968

Lancement de la première chaudière à foyer pressurisé.

330 ans d'histoire

L'aventure thermique



Efficacité énergétique

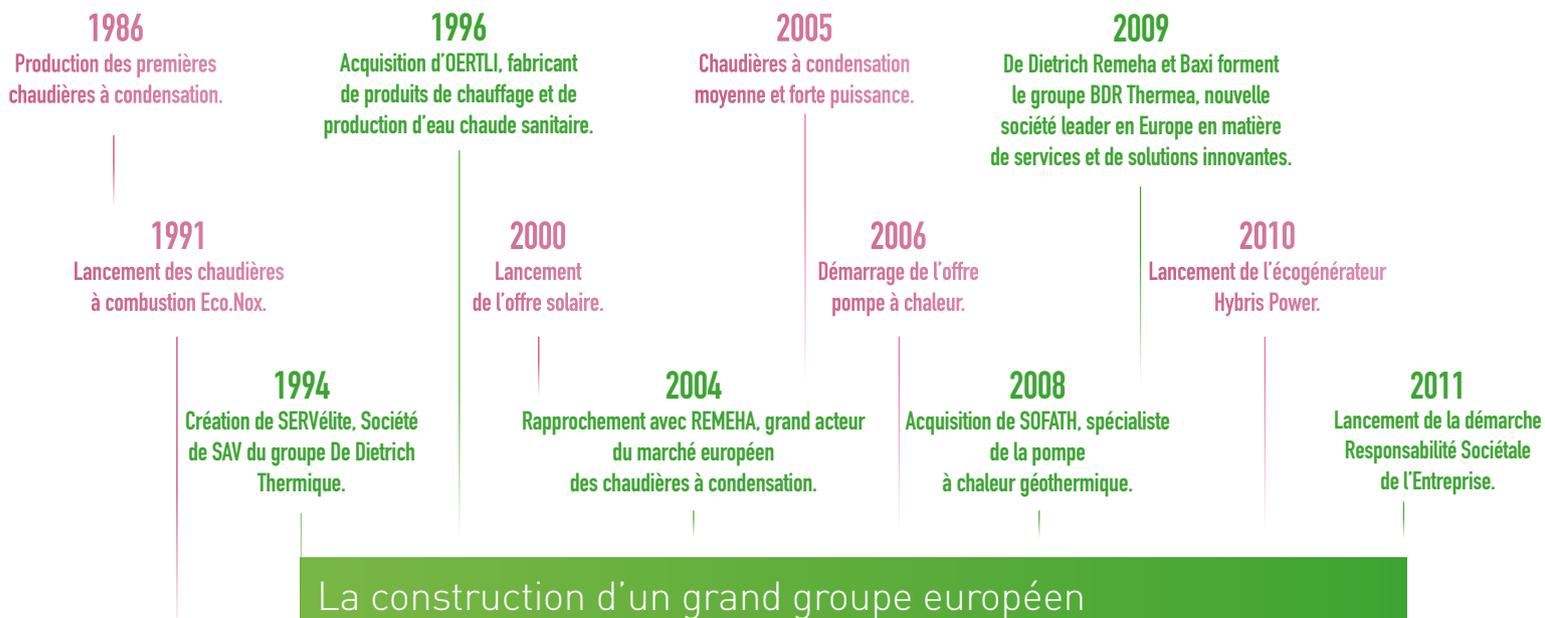
La famille De Dietrich a toujours recherché les ingénieurs les plus innovants et apporté tous les moyens au développement de leurs inventions. C'est ici, dans ces montagnes alsaciennes des Vosges du Nord, que fut développée, entre 1830 et 1850, la récupération de la chaleur perdue des hauts-fourneaux et des affinages.

Partage social des bénéfices

L'entreprise fidélisait les ingénieurs de talent aux postes les plus élevés grâce à la participation aux bénéfices.

Développement humain

Chez De Dietrich Thermique, tous les ouvriers savaient lire et écrire. Et là où les écoles manquaient, Albert De Dietrich en construisait et les finançait. L'apprentissage était la voie royale pour débiter : trois à quatre ans selon les métiers. Bon nombre d'ouvriers partaient faire le tour de France, travailler dans d'autres forges, grâce à un congé d'un an, avec garantie d'embauche au retour. En 1950, face à la pénurie de main-d'œuvre, l'entreprise décide de former 50 apprentis par an, en trois ans. Le centre d'apprentissage deviendra le Lycée professionnel privé De Dietrich, qui, encore récemment, formait chaque année une centaine de jeunes.



De Dietrich Thermique

Présentation de la société

De Dietrich Thermique appartient au groupe BDR Thermea, détenu à 100% par la fondation Stichting Aandelen Remeha. BDR Thermea est le résultat de la fusion entre les groupes Baxi, De Dietrich Thermique et Remeha. Il est un des leaders mondiaux de fabrication et distribution de systèmes innovants de chauffage et de solutions d'eau chaude sanitaire.

Le groupe est leader au Royaume Uni, en France, en Allemagne, en Espagne aux Pays-Bas et en Italie. Il tient des positions très fortes sur les marchés à forte croissance d'Europe de l'Est, Turquie, Russie, Amérique du Nord et Chine.

BDR Thermea opère dans plus de 70 pays à travers le monde et emploie plus de 6 000 personnes en Europe.

Au sein du groupe, De Dietrich Thermique développe, fabrique et commercialise des solutions de chauffage et eau chaude sanitaire.

Elle possède également un certain nombre de filiales en France et à l'étranger.



1659 M€

Chiffre d'affaires BDR Thermea Group BV

343 M€

Chiffre d'affaires De Dietrich Thermique

Notre raison d'être

Nous nous attachons à répondre aux besoins des installateurs et consommateurs qui diffèrent par segment et par pays. Nous cherchons à avoir une gamme complète allant des produits les plus compétitifs aux produits les plus sophistiqués.

Nos produits ont un rapport prix/performance compétitif : nous voulons des solutions abordables pour que chaque client trouve la solution qui lui convient.

Nous proposons des systèmes de chauffage et de production d'eau chaude sanitaire. Les chaudières sont notre cœur de métier historique et sont complétées par des produits connexes : production et stockage d'énergie décentralisée, régulation voire rafraîchissement et traitement d'air.

Nous visons à **satisfaire les besoins des consommateurs** en offrant des solutions de confort thermique et d'eau chaude sanitaire **durables, intelligentes et accessibles.**

Nous proposons des solutions intégrées qui combinent des produits, des systèmes et des services.

Nos solutions sont durables : elles répondent aux directives européennes d'éco conception, elles sont économes en énergie et réduisent l'empreinte carbone ainsi que la facture d'énergie.

Nos solutions sont « smart » : leur conception est intelligente de par leur facilité d'installation, d'utilisation et d'entretien. Elles proposent également des régulations intelligentes et conviviales pour l'utilisateur.





Nos implantations

**CENTRES RÉGIONAUX
DE NANTES, RUNGIS, LILLE,
TOULOUSE, AIX-EN-PROVENCE,
LYON**

De Dietrich Thermique dispose de 6 centres en région intégrant la force de vente régionale, un centre de formation, l'assistance technique terrain.



LE SITE DE MERTZWILLER

Siège social de BDR THERMEA en France de De Dietrich Thermique et du SERV'élite.

65000 m² de zones bâties.

Centre névralgique de l'entreprise :

R&D, production, assistance technique, services connexes. Production et développement des chaudières, PAC, ballons d'eau chaude et systèmes solaires.

Production en 2014 : 69 300 ballons ; 50 000 chaudières ; 8 800 PAC.



CENTRE PIÈCES DE RECHANGE DE REICHSHOFFEN

25 000 références stockées sur 10 000m²
Jusqu'à 1800 colis expédiés sur une journée en 2014 durant la saison hivernale
Plus de 232 000 expéditions en 2014.



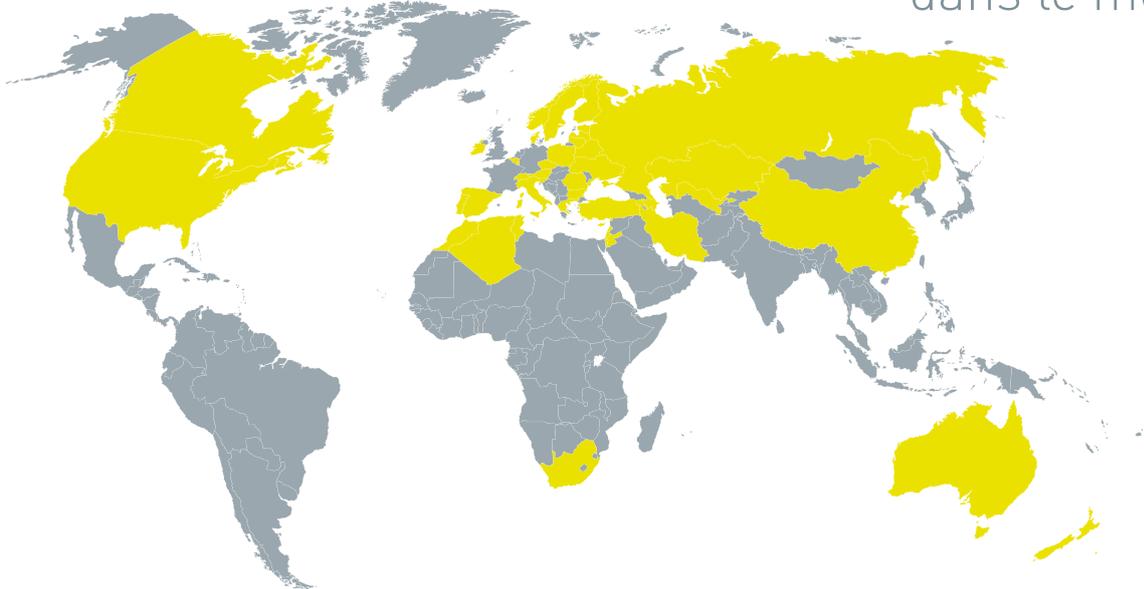
CENTRE DE FORMATION INTERNATIONAL DE REICHSHOFFEN

Centre de formation des installateurs, distributeurs, importateurs, chefs d'entreprise, chargés d'affaires, prescripteurs et exploitants.

Nbre de journées de formation en 2014 : 482

Nbre de stagiaires en 2014 : 1890

Présence de la marque De Dietrich dans le monde

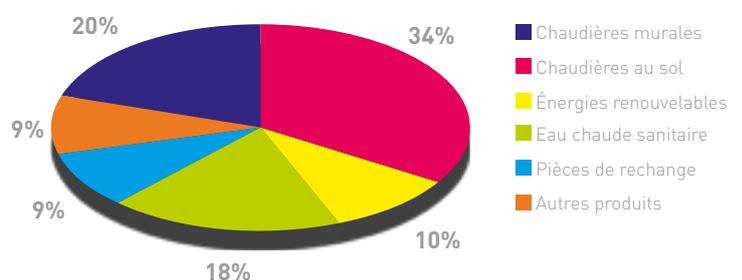


Notre positionnement

Entreprise numero 1 en France en CA pour les équipements de chauffage et parmi les leaders

- sur les chaudières au sol fioul et gaz (de toute puissance)
- sur les chaudières murales à condensation
- sur les énergies renouvelables (solaire, thermique et Pompe à chaleur)

Ventes De Dietrich par famille de produits



Le choix du développement durable

Le développement durable est la seule réponse aux déséquilibres environnementaux et sociaux

L'accélération de la mondialisation et de la globalisation économique entraîne de graves conséquences sur l'équilibre de notre planète : nous consommons et gaspillons énormément !

Les ressources naturelles, sont pillées, la planète a mis des millions d'années à les créer et elles ne se renouvellent pas assez vite pour satisfaire la demande croissante.

Toujours plus de déchets et de pollution dans l'environnement... Les catastrophes écologiques et sanitaires montrent déjà les fragilités du système. Et cela pourrait s'aggraver : nous sommes 7 milliards d'humains, nous serons 10 milliards en 2050.

Par ailleurs, la grande majorité de l'humanité vit toujours dans

la pauvreté : des centaines de millions de femmes, d'hommes et d'enfants n'ont ni eau potable, ni électricité, ni éducation, ni de quoi se nourrir... Si tous les habitants de la terre vivaient sur le modèle occidental, il faudrait deux planètes supplémentaires pour satisfaire leurs besoins.

Alors, comment améliorer les conditions de vie de tous les citoyens du monde sans épuiser définitivement la terre ? Comment satisfaire les besoins des hommes aujourd'hui tout en léguant une terre en bon état aux générations qui l'habiteront après nous ?

→ En s'orientant vers un développement durable

Le développement durable est « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs » (définition du rapport Brundtland – 1987).

Un tel développement doit prendre en compte 3 dimensions indissociables :

La dimension environnementale : il s'agit de préserver, améliorer et valoriser l'environnement et les ressources naturelles sur le long terme ;

La dimension économique : il s'agit de développer la croissance et l'efficacité économique pour favoriser la création de richesses pour tous à travers des modes de production et de consommation durables ;

La dimension sociale : il s'agit de satisfaire les besoins humains (en matière de santé, logement, consommation, éducation...) et de répondre à un objectif d'équité sociale.

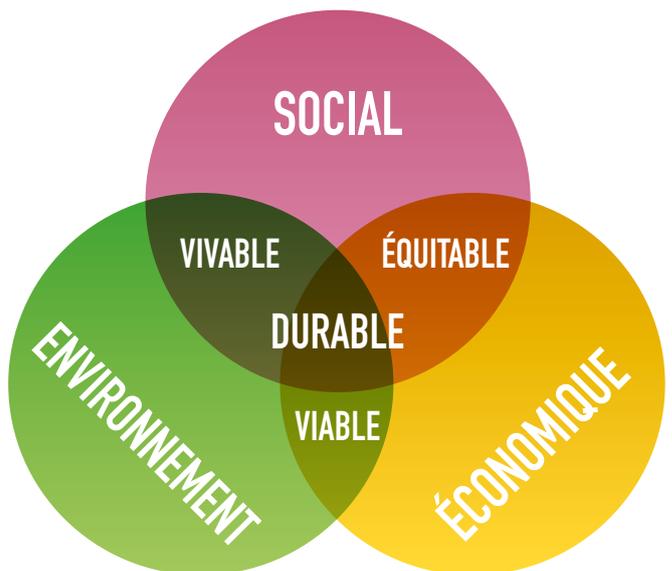
Il est donc question de trouver le meilleur compromis entre ces 3 piliers.

Au niveau de l'entreprise, le développement durable est souvent défini comme la quête équilibrée d'un triple objectif : une façon de gérer à la fois les risques, les obligations et les opportunités dans les domaines financier, social et environnemental.

Face aux enjeux du 21ème siècle, tout le monde est donc concerné par un développement plus durable, aussi bien les gouvernements, les collectivités, les entreprises que les individus.

Si la réglementation donne à l'entreprise des responsabilités vis-à-vis de ses salariés, de ses clients, de ses fournisseurs, de ses partenaires, de son environnement, aujourd'hui, la société attend aussi qu'elle contribue à l'épanouissement économique et humain, au-delà de l'impact direct de son activité.

Ainsi, l'entreprise atteint sa vraie responsabilité lorsqu'elle dépasse les exigences minimales imposées par la loi et les conventions collectives et qu'elle se fixe elle-même des objectifs plus ambitieux.



La performance globale vise à engager l'entreprise dans une direction plus respectueuse des parties prenantes (clients, salariés, fournisseurs, société civile...) et de l'environnement. La maximisation des profits à court terme n'est plus le seul pivot de son activité : les ressources humaines passent au cœur du dispositif de création de la valeur.

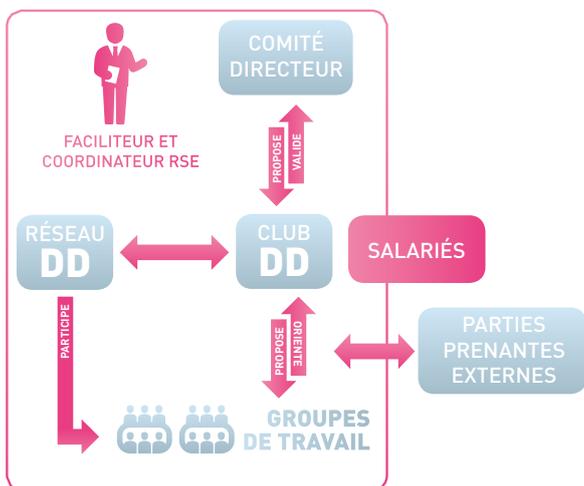
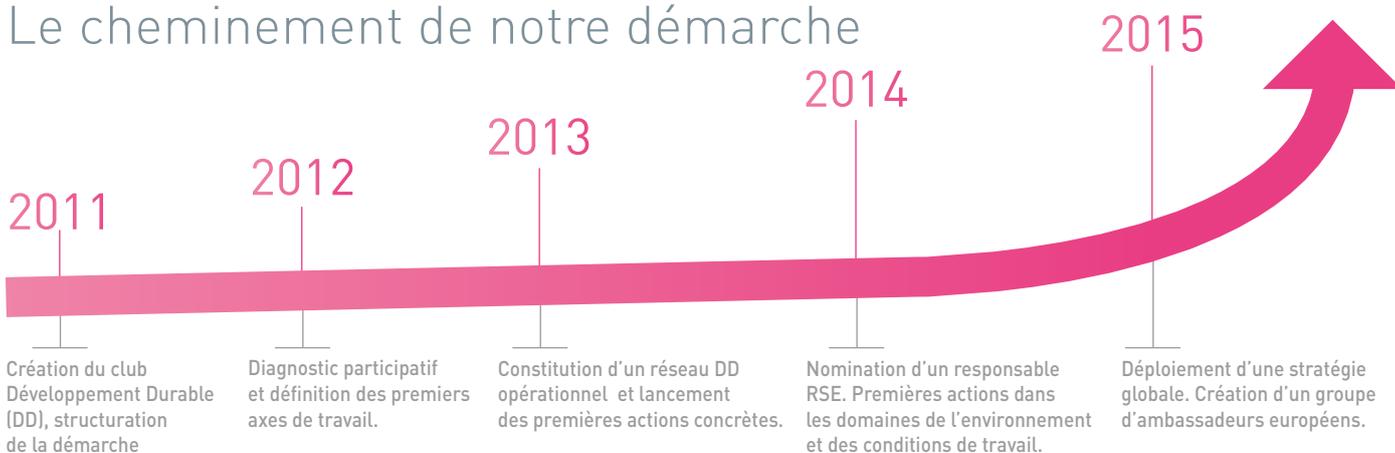
De Dietrich Thermique, en s'engageant dans une démarche RSE, veut anticiper les évolutions futures pour mieux y faire face, être plus performante et apporter sa pierre à l'édification d'un monde plus vert, plus juste et plus solidaire.



5 ans de démarche RSE

Notre démarche RSE est pleinement ancrée dans la stratégie de l'entreprise

Le cheminement de notre démarche



● Le club DD, compte 9 membres : il a été créé en 2011 afin de définir et mettre en œuvre une démarche de développement durable. Ce groupe de pilotage est le garant de la démarche dans toutes ses phases.

● Après une période d'information et de sensibilisation, des ateliers participatifs auxquels ont participé 1/3 des salariés ont permis de définir des axes de travail en lien avec les thématiques liées à l'environnement et aux relations et conditions de travail. Les axes de travail sont :

Environnement : vers la maîtrise de nos impacts sur l'environnement ;

Relations et conditions de travail : vers le bien être de chacun pour une meilleure performance globale ;

Gouvernance : vers une participation et une mobilisation des salariés.

● Le réseau DD constitué de salariés volontaires est représentatif de la diversité des métiers et des services. Il s'est concentré autour de différentes thématiques et a proposé et mis en œuvre des actions concrètes. Prolongement opérationnel du club DD, ces salariés sont les ambassadeurs de la RSE dans l'entreprise, déployant la démarche et accompagnant le changement sur le terrain. Des rencontres de l'ensemble du réseau permettent de prendre du recul, de solliciter la créativité collective pour avancer, de surmonter les obstacles et de dégager des pistes pour la suite.

● L'année 2014 a marqué un tournant dans notre engagement notamment par la création d'un poste dédié à la RSE, la mise en œuvre d'un système de management environnemental ISO 14001 ou encore l'initiation d'un plan impliquant les collaborateurs pour une meilleure performance sociale.

Cette évolution a permis d'accroître la dynamique à l'œuvre, d'accélérer la mutation de notre entreprise et de notre groupe et de fixer de nouveaux objectifs.



Le club DD au complet



Séance de travail du réseau DD



« Depuis deux ans, j'ai eu l'occasion de travailler sur différents projets visant à améliorer la convivialité des espaces de travail et de repos au sein de notre entreprise. C'est une expérience très enrichissante et une réelle satisfaction lorsque les projets se traduisent en actions concrètes ! »

Pauline BERBACH - Chargée d'Etudes de Marchés
Membre du Réseau DD



Une politique globale de responsabilité sociétale

Après les premières années de sensibilisation et de mise en œuvre d'actions concrètes, essentiellement tournées vers des thématiques internes à l'entreprise (environnement, relations et conditions de travail...), nous avons aujourd'hui atteint un niveau de maturité nous permettant de développer une politique intégrant toutes les thématiques de la RSE.

Faire mieux ensemble pour un futur durable

Nous nous soucions de l'environnement et nous nous engageons à bien considérer les personnes que nous employons, les communautés où nous opérons, les fournisseurs avec qui nous travaillons, ou les clients que nous servons. Nous visons à développer des produits et services qui sont choisis par nos clients pour leur qualité, leur accessibilité et leur faible impact environnemental.

Faire mieux : les produits.

Le chauffage des bâtiments est responsable pour une grande part des émissions de carbone et impacte fortement le budget des ménages.

Nos engagements :

- Innover et développer continuellement des produits vertueux, abordables et durables avec des performances énergétiques au-delà des limites réglementaires
- Mesurer l'impact du cycle de vie de nos produits et identifier des améliorations
- Utiliser, autant que possible des substances non dangereuses, des matériaux recyclés ou produits durablement, et nécessitant peu d'énergie
- Concevoir nos produits en vue de leur réutilisation ou de leur recyclage

Faire mieux : la chaîne d'approvisionnement

Fabriquer des équipements nécessite une grande quantité de matières premières et de pièces issues de nombreux fournisseurs. Encore faut-il s'assurer que nos fournisseurs produisent durablement et que nous progressons également dans nos unités pour réduire l'impact environnemental.

Nos engagements :

- Prévenir les pollutions et réduire l'impact global de nos activités sur l'environnement, en limitant l'utilisation des ressources et de l'énergie, ainsi que la production de déchets et en respectant la biodiversité
- Assurer un suivi de nos émissions de carbone et les réduire
- Inviter nos employés, à travers notre politique d'approvisionnement, à considérer le développement durable comme un facteur déterminant dans toutes les décisions d'achat
- Encourager nos fournisseurs et nos prestataires à adopter des politiques responsables et les inciter à progresser

Faire mieux : la prise en compte de l'humain

Les employés sont notre plus grande ressource. Nous nous soucions de leur bien-être car nous savons que nos engagements RSE et la façon dont nous les respectons définissent notre marque et constituent une part importante de notre performance et de la confiance de nos clients.

Nos engagements :

- Encourager le développement personnel et collectif et fournir de bonnes conditions de travail, de formation, une rémunération équitable et des possibilités de développement de carrière
- Offrir des chances égales pour tous les employés actuels et futurs
- Continuer à reconnaître les avantages d'une main d'œuvre diversifiée et promouvoir activement la diversité
- Offrir et s'efforcer de maintenir un environnement de travail sûr et sécurisé et promouvoir un mode de vie sain pour les employés

Faire mieux : partie intégrante de la société

En tant que fabricant de produits de chauffage et d'eau chaude sanitaire et de services, notre activité impacte les communautés que nous servons. Nous avons également une responsabilité au sein de cette société.

Nos engagements :

- Agir équitablement avec toutes les parties prenantes, dans le respect des règles, des règlements et de la loi et lutter contre la corruption sous toutes ses formes
- Minimiser les effets sur l'environnement de tous nos déplacements et promouvoir les transports durables afin d'améliorer la qualité de vie
- Encourager le dialogue avec les communautés territoriales et promouvoir les liens avec le monde éducatif, associatif et culturel
- Soutenir des organismes locaux de bienfaisance et les efforts de nos employés dans la collecte de fonds et le bénévolat dans des projets solidaires



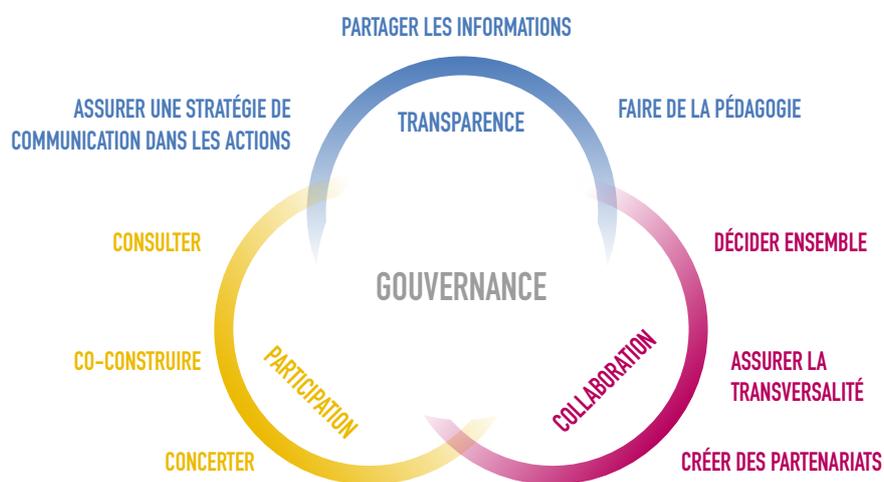
Management responsable, RSE

Performance globale et gouvernance sont étroitement liées

Nous savons aujourd'hui que pour déployer la démarche RSE, nous ne pouvons pas nous contenter de raisonner sur les seuls compromis à trouver en permanence entre les piliers économique, social et environnemental. Une 4ème dimension s'impose : c'est la gouvernance de la démarche basée sur de nouvelles approches.

Les principes de cette gouvernance ont été entérinés dès le début de notre démarche :

- La Transparence, par une communication claire et honnête autour du projet
- Le Réalisme, en allant au-delà de la philosophie et en menant des actions concrètes
- La Transversalité, en associant tous les services et tous les salariés
- La Participation, afin d'enrichir le projet par de multiples regards
- La Concertation, pour une meilleure appropriation de l'évaluation, des décisions et des actions.



Cette gouvernance vise également à satisfaire tous les acteurs et permet à l'entreprise de nouer des relations durables avec ses fournisseurs, ses clients (fidélisation et confiance), comme avec ses salariés.

Plus globalement, cette gouvernance permet de répondre aux mutations que notre monde connaît. Les exigences des parties prenantes sont de plus en plus fortes et nécessitent dans l'entreprise une organisation du travail renouvelée et de nouveaux modes de management.

RSE et Management Responsable étroitement liés

Le management durable est un levier de la RSE qui permet d'ancrer une culture de performance durable dans les comportements managériaux. Le management responsable est donc un facteur clef de réussite de la démarche RSE.

De même, la démarche RSE ne peut être durable que si des salariés volontaires et sensibles à ces sujets s'investissent.

Le manager responsable dispose de qualités, valeurs et savoir-être. Il intègre les attentes des parties prenantes dans sa prise de décision et construit le monde dans lequel il évolue.

Il est capable de comprendre les enjeux de la RSE, de renforcer les capacités de ses collaborateurs, de les challenger pour adopter des nouvelles façons de penser, de questionner les habitudes, de donner une perspective, du sens, de respecter la pluralité des idées.



« La RSE en entreprise ne se limite pas à mettre en œuvre quelques actions de développement durable. C'est un véritable changement de culture où l'entreprise, dans son environnement avec l'ensemble de ses composantes internes et externes, se met en mouvement. Dans ce cadre, le Management Responsable est une formidable opportunité pour le déploiement de la RSE. Des freins inconscients ou exprimés, collectifs ou individuels freinent le développement de ce mode de management. La politique des petits pas est donc de rigueur pour déployer ce nouvel état d'esprit. »

Jean-Charles Willm – responsable RSE



Adhérent du Pacte Mondial

De Dietrich marque son engagement RSE
en adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies

Depuis le 24 janvier 2012, De Dietrich Thermique adhère aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Le Pacte mondial regroupe des milliers d'entreprises réparties dans plus de 100 pays. Son objectif: inciter les entreprises à conduire leurs activités en respectant les 10 Principes énoncés dans le Pacte et mobiliser l'action à l'appui des grands objectifs des Nations Unies, y compris les objectifs du Millénaire pour le développement.



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

En adhérant au Pacte Mondial, nous partageons la conviction que des pratiques commerciales fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable et plus ouvert et de sociétés prospères et dynamiques.

Les pratiques commerciales responsables favorisent un climat de confiance et la mise en valeur du « capital social ». Elles contribuent ainsi à la viabilité des marchés et au développement.

Communication des Progrès (COP)

Par notre engagement au Pacte Mondial, nous nous devons de communiquer, chaque année, auprès des consommateurs, salariés, syndicats, actionnaires, médias, pouvoirs publics... les progrès accomplis en référence aux principes du Pacte mondial.

Cette communication se concrétise par un dossier largement diffusé en interne comme en externe en complément de notre rapport RSE.

Les 10 principes du Pacte Mondial

Droits de l'homme

- 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence, et...
- 2 ...À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Droit du Travail

- 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- 4 l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 l'abolition effective du travail des enfants
- 6 l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

- 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- 8 à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

- 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



SOCIAL



Être responsable,
c'est construire une entreprise plus solidaire,
plus humaine et plus à l'écoute de ses salariés.

Des hommes et des femmes

Les hommes et femmes sont au cœur de la performance de l'entreprise.

858 salariés
fin 2014

20,6 années
d'ancienneté moyenne
dans l'entreprise

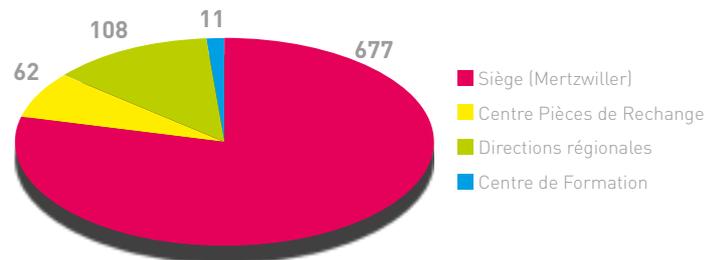
44,7 ans
d'âge moyen
dans l'entreprise

95,6 %
d'emplois en CDI

6 %
de "turn over"

7,7 %
seulement de recours
à l'intérim

Répartition du personnel De Dietrich Thermique



Mais aussi :

50 embauches dont 19 apprentis et contrats professionnels ; 52 départs sans aucun licenciement économique (essentiellement des départs en retraite et fin de CDD).

En cas de restructuration, nous privilégions l'accompagnement humain à un changement de poste plutôt qu'à un licenciement.

Dès 1998, De Dietrich Thermique a conclu un accord d'entreprise fixant la durée du temps de travail à 35 heures. L'accord prévoit une modulation du temps de travail visant à mieux adapter la production aux fluctuations de la charge de travail. Environ 12 % du personnel travaillent de façon régulière en 2 ou 3 équipes.

Des rémunérations justes

De Dietrich Thermique s'attache à garantir l'équité des rémunérations.

À échéance régulière, suite à des modifications ou créations de postes, les emplois sont évalués et classifiés selon des critères objectifs par des commissions représentatives encadrées par un consultant expert. En 2014, 18 postes ETAM, 25 postes cadres et 9 postes ouvriers ont été évalués.

Cette classification a pour objectif de rendre les salaires cohérents et « justes ».

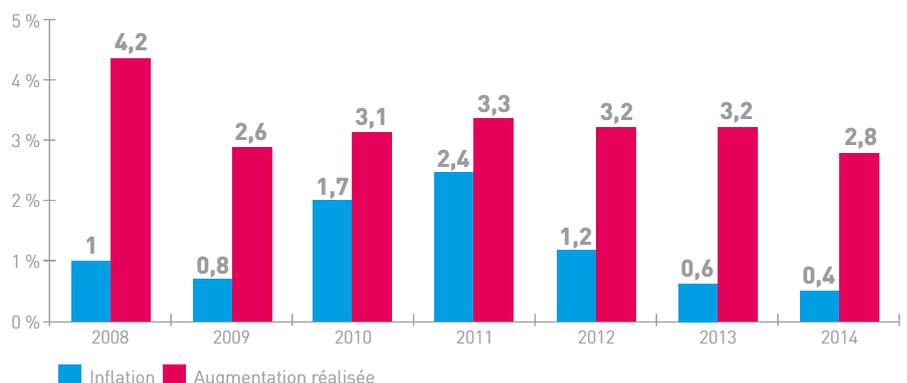
Les critères d'évaluation

- Autonomie et degré de liberté ;
- Responsabilité et degré de contribution ;
- Type d'activité et complexité du travail à réaliser ;
- Connaissances et compétences requises.

3,35%

d'absentéisme pour maladie en 2014 : c'est inférieur à l'absentéisme moyen dans le secteur de la métallurgie

Évolution comparée des augmentations salariales à effectif constant et de l'inflation



Formation

Face à l'évolution des métiers et des technologies, De Dietrich Thermique investit dans la compétence de ses collaborateurs

La formation est un élément essentiel pour atteindre l'excellence.

En 2014 :

370 000 € ont été investis par De Dietrich Thermique dans la formation continue de ses collaborateurs. 1,6 million en y intégrant les salaires, les déplacements, l'hébergement et les versements obligatoires, soit plus de 3,3% de la masse salariale (nettement au-delà du taux de 1,5% requis par la réglementation).

59% des salariés ont bénéficié d'au moins un stage de formation, soit 845 stagiaires et 503 personnes. Ce chiffre est en progression.

65% des salariés ont bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation et d'évolution avec leur manager. C'est l'occasion de faire un bilan sur l'année écoulée et de définir ensemble de nouveaux objectifs d'évolution.

Les souhaits de formation ou tout autre sujet lié à l'évolution professionnelle sont abordés. En 2014, une vingtaine de managers ont suivi une formation afin de les préparer au mieux à cet important moment d'échanges avec leurs collaborateurs.

Gestion des flux

Les opérateurs de production et de logistique bénéficient eux aussi du processus de formation. En 2014, plusieurs formations sur la « gestion des flux » de 5 demi-journées ont été réalisées pour mieux connaître son environnement, mieux comprendre la notion de flux au sein de l'entreprise et mieux appréhender les différentes causes de variations des flux. Cette formation traite de l'organisation, de l'approche managériale, des liens entre les divers services, de la gestion des personnes et des productions, de la qualité et de la non-qualité des produits fabriqués... A l'issue de la formation, les salariés sont en mesure de mieux comprendre les interactions organisationnelles et managériales propres à chaque service. 43 ouvriers en ont bénéficié en 2014. Cette opération sera reconduite en 2015 pour tous les salariés volontaires.

En 2014, 3 salariés de la production ont suivi une formation de 26 jours sur l'encadrement d'équipe aboutissant à un Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM). En 2015, 4 nouveaux salariés bénéficieront de cette formation.



« Cette formation nous permet de mieux comprendre le travail réalisé en amont de la production, la façon dont sont organisés les différents postes de travail, avec leurs contraintes. Cela nous implique d'autant mieux dans la progression de l'entreprise. »

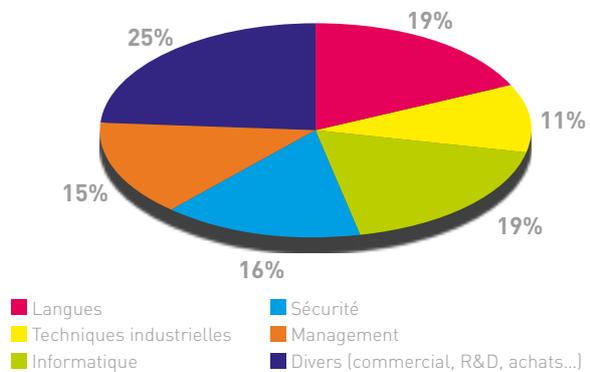
Jacky Batt - Opérateur de production



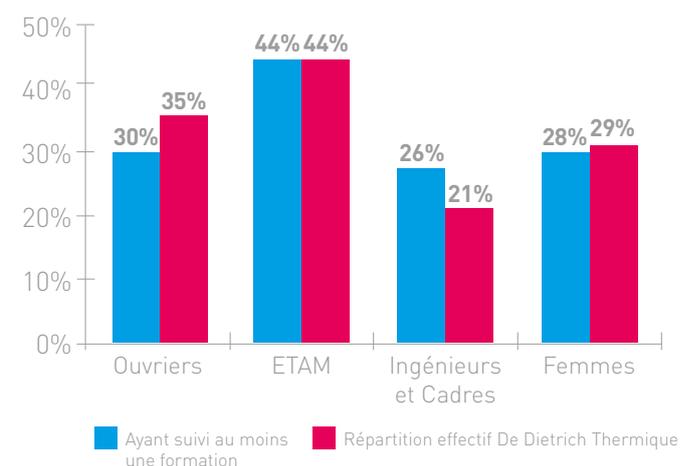
« On apprend et on est mieux informé. Je comprends mieux les raisons des changements et ceux à venir. »

Natacha Witz - opératrice de production

Répartition du budget formation en 2014



Répartition socioprofessionnelle et par sexe des salariés ayant suivi des formations



Un dialogue social exigeant

Direction et partenaires sociaux construisent ensemble l'avenir de l'entreprise.

Organisation du dialogue social Syndicats

Les règles de représentativité sont respectées à tous les niveaux. Et De Dietrich Thermique tient à ce que les partenaires sociaux puissent veiller aux conditions de travail de l'ensemble des collaborateurs et participent à la construction des projets d'avenir de l'entreprise.

Des représentants du personnel sont également intégrés dans les réflexions et les actions de notre démarche RSE (au sein du club DD et du réseau DD).

2014 aura été l'année du renouvellement des représentants du personnel.

Conformément aux règles, les élections des membres du Comité d'Entreprise et des délégués du personnel ont été organisées.

La direction a soigneusement préparé cette échéance : le taux de participation des salariés aux élections a été de 80%.

Organisation du dialogue social

Groupe BDR Thermea	Comité d'Entreprise Européen		
Groupe De Dietrich Thermique	Comité de Groupe		
Entreprise De Dietrich Thermique SAS	Comité Central d'Entreprise		
Établissements Mertzwiller et Reichshoffen	CHSCT	CE	DP

3 organisations syndicales sont représentées



« Les élections des institutions représentatives du personnel se déroulent tous les 4 ans : elles sont une échéance importante pour l'ensemble des organisations syndicales. Le résultat électoral détermine la représentativité des entités syndicales présentes dans l'établissement tout en permettant, en fonction des suffrages

recueillis, la signature ou la non-signature d'un accord d'entreprise suivant les nouvelles règles de validité des accords.

Les élections professionnelles sont le révélateur et le reflet de l'action syndicale à travers la défense des intérêts des salariés mais aussi la dynamique sociale proposée au personnel au niveau du CE dans l'établissement.

L'organisation administrative et matérielle de cette échéance électorale, qui incombe à l'employeur, se déroule d'une manière consensuelle suivant un protocole d'accord ratifié par les organisations syndicales et la Direction.

La participation importante du personnel au cours de ce rendez-vous électoral est le témoignage d'une bonne communication et d'une organisation rodée grâce à l'ensemble des partenaires sociaux, acteurs de la vie de l'entreprise ».

Sylvain WEGMANN - représentant du personnel

Non discrimination envers les personnes en situation de handicap

Nous remplissons nos obligations en faveur des travailleurs handicapés pour nos deux principaux établissements (usine de Mertzwiller et Centre Pièces de Rechange). Nous faisons appel à des ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) pour un certain nombre de tâches (entretien des espaces verts, fabrication de palettes en bois, travaux d'emballage...). En moyenne, pour l'ensemble de nos établissements de plus de 20 salariés, 6,6 % de nos travailleurs ont un handicap (au-delà du quota légal de 6 %).

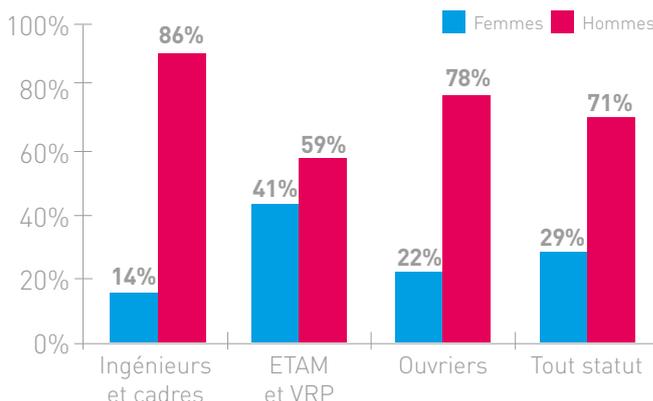
Pour continuer à progresser sur la question du handicap et des travailleurs handicapés, notamment au niveau du Groupe en France, De Dietrich Thermique a intégré le Cercle Référent Handicap Alsace dans l'objectif d'échanger et de développer des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.



Envers les femmes

Notre secteur industriel est historiquement à dominante masculine, mais nous portons une attention particulière à la non discrimination des femmes en matière de rémunération, d'embauche et de formation. Nous jouons le jeu de la transparence : toute anomalie potentielle est signalée. Les partenaires sociaux s'accordent à reconnaître qu'il n'y a pas de discrimination en terme de rémunération. L'égalité homme femme a fait l'objet d'un accord d'entreprise en 2011 entre la direction et les représentants des salariés.

Répartition socio-professionnelle des effectifs par sexe



Sécurité / Santé

Toutes et tous concernés : des efforts et des résultats en progrès

La démarche de prévention des accidents et des risques professionnels associe tous les acteurs de l'entreprise : salariés, encadrement, fonctions techniques, partenaires sociaux au sein du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), responsable Hygiène Sécurité Environnement. Cette démarche menée depuis plusieurs années porte ses fruits.

Moins d'accidents et des accidents moins graves !

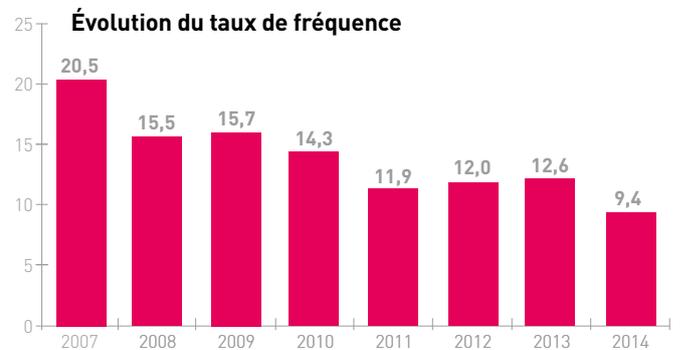
9,35

En 7 ans, le taux de fréquence des accidents a été divisé par 2 pour atteindre 9,35.

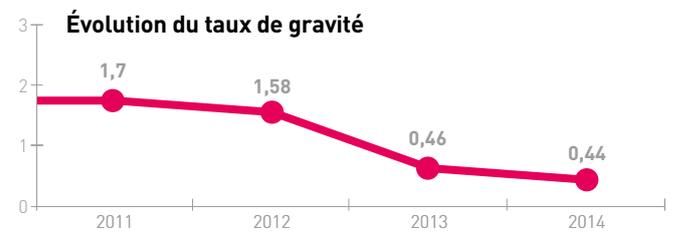
0,44

Le taux de gravité a également été fortement réduit pour atteindre 0,44.

C'est deux fois moins que la moyenne des taux de fréquence et des taux de gravité dans la même branche, [CTNA NAF 2521Z « fabrication de radiateurs et de chaudières pour le chauffage central »]. Ces bons résultats ont permis d'abaisser notre cotisation URSAFF d'environ 1 point.



Le taux de fréquence mesure le nombre d'accidents par rapport au nombre total d'heures réalisées.



Le taux de gravité définit la gravité des accidents par rapport à l'absence générée.

Nouveaux moyens industriels

Au cours des dernières années, De Dietrich Thermique a fait l'acquisition de nouveaux moyens industriels. Ils ont été essentiellement concentrés sur l'unité de production de ballons qui a fait l'objet d'une véritable métamorphose en matière d'équipements et d'organisation. La question de la sécurité a été prise en compte méthodiquement et la suppression de certains postes à risques a permis de nettement améliorer la sinistralité dans cette zone.

De façon plus générale, l'amélioration de l'ergonomie et de la pénibilité des postes de travail est systématiquement intégrée dans toute modification de notre outil industriel. (C'est un enjeu d'autant plus important que la moyenne d'âge de nos ouvriers expérimentés s'élève à plus de 46 ans).

Les exemples ne manquent pas :

- Mise en place de housseuses thermiques évitant l'agrafage en hauteur ;
- Mise en place de robots, manipulateurs, tables élévatrices, rails... réduisant considérablement les manipulations manuelles ;
- Les chaînes de montage sont étudiées pour qu'il n'y ait pas de port de charge supérieur à 12 kg (inférieur au seuil réglementaire) ;
- La pénibilité des postes au sens règlementaire se limite au travail en équipe et travail de nuit.



Les fumées de soudure

En 2013, après un diagnostic réalisé sur l'efficacité de captage des systèmes d'aspiration et de la ventilation générale de la chaudronnerie, un groupe de réflexion a été mis en place dans l'objectif de réduire l'exposition des salariés aux fumées de soudure. Il en résulte de nombreuses améliorations.

- Une aspiration efficace a été systématiquement intégrée dans l'évolution des outils industriels de soudure
- Le personnel a été équipé d'un nouveau système de protection respiratoire à ventilation assistée et à adduction d'air procurant confort et sécurité
- En 2015, une étude sur la ventilation générale du secteur sera menée pour obtenir davantage d'améliorations

Le nouveau procédé de brasage pour les soudures des circuits frigorifiques des pompes à chaleur est basé sur l'électrolyse de l'eau. Ce procédé supprime l'utilisation d'une source de chaleur par un mélange de gaz acétylène/oxygène et permet d'améliorer la sécurité et les conditions de travail :

- Suppression des manipulations de bouteilles de gaz
- Diminution des émissions d'ultra-violet
- Réduction du bruit des chalumeaux (moins 20 dB(A)) et de leur poids (environ 30%)
- Plus grande maniabilité des chalumeaux



Formation

Environ 16% du budget formation ont été consacrés à la sécurité et à la santé : manipulation d'extincteurs, entraînement de l'équipe de pompiers, secourisme, prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP), habilitation électrique, conduite d'engins de manutention...

Quelques exemples :

- Afin de pouvoir intervenir en cas d'urgence et porter secours, plus de 100 salariés ont passé leur brevet de sauveteur secouriste du travail (SST) ;
- De Dietrich Thermique forme ses salariés à la Prévention des Risques liés à l'Activité Physiques (PRAP). Cette formation répond aux 7 premiers principes généraux de prévention (éviter le risque, évaluer les risques, combattre les risques à la source, adapter le travail, tenir compte de l'évolution de la technique, remplacer ce qui est dangereux, planifier la prévention de façon globale). Cette formation intègre la formation sur les « Gestes et Postures ».



«Le CHSCT réalise une visite de tous les secteurs de l'entreprise au cours d'une année.

Par ailleurs, nous sommes systématiquement intégrés dans tout nouveau projet industriel.

Dans le cadre de notre mandat, nous avons bénéficié d'une formation de 5 jours nous permettant d'acquérir les compétences afin de réaliser nos missions.»

Philippe LAZARUS - Secrétaire du CHSCT

Sécurité incendie

Comme chaque année, une douzaine de pompiers volontaires de l'Équipe de Seconde Intervention (ESI) ont réalisé des entraînements mensuels (formation, entretien, test des moyens matériels et équipements d'interventions...) et des exercices trimestriels (incendie, évacuation du personnel).

En septembre 2014, une manœuvre surprise de grande envergure a permis de tester le Plan d'Opération Interne mettant à l'épreuve l'organisation des secours et d'intervention avec le concours du Service Départemental d'Incendie et de Secours du Bas-Rhin (SDIS). Ce fut l'occasion de tester les procédures et de relever les points d'amélioration et de satisfaction.



En matière de sécurité et d'hygiène, la communication des consignes est un point essentiel. C'est l'objet des livrets d'accueil à destination des nouveaux embauchés, intérimaires et toutes entreprises extérieures.



L'humain au cœur de nos relations

Améliorer les espaces de travail et les zones de convivialité pour le bien être des salariés... Cela facilite les relations, renforce la qualité de vie au travail... et cela relève aussi de la responsabilité de l'entreprise.

Un environnement favorable

Dans le cadre de notre démarche RSE, le groupe de travail RSE « convivialité des espaces » œuvre pour assurer un environnement de travail favorisant le bien-être, les échanges et l'efficacité de tous.

Début 2013, le groupe avait initié une action pilote pour la création d'un openspace au service « logistique usine », dans l'objectif de rendre l'espace de travail plus convivial, tout en impliquant au maximum les salariés concernés. Une enquête achevée en 2014 a permis de mettre en évidence le gain de convivialité avec de réels effets sur le bien-être, la motivation et l'efficacité des équipes.

Les zones de convivialité

Elles favorisent autant l'efficacité et le bien être au travail, que la création et le renforcement des liens sociaux. Pour 81 % des employés*, les pauses cafés favorisent l'échange d'idées et l'entraide entre salariés : cela permet d'évoquer un problème rencontré ou de discuter sur les bonnes pratiques.

Si certains espaces avaient déjà été aménagés durant ces dernières années, le groupe de travail a réalisé un état des lieux, en 2013, puis s'est attaché, en 2014, à développer deux nouvelles zones de convivialité en intégrant les attentes et perceptions des salariés.

- Une enquête menée auprès des collaborateurs de locaux administratifs a mis en évidence le besoin de créer une nouvelle zone de repos. Pour 67 % des salariés interrogés, cet espace constituerait un lieu d'échange et contribuerait à décloisonner les services. Cet espace a vu le jour début 2015.
- Le groupe a également débuté un accompagnement pour un projet d'aménagement d'une nouvelle zone de repos au niveau de la chaudronnerie et du montage ballons en intégrant toutes les parties prenantes. 4 ateliers participatifs ont permis d'identifier les besoins et les idées afin de co-construire le projet. La nouvelle zone devrait voir le jour au courant de l'année 2015.

* Etude IFOP sur la place et le rôle du café en entreprise pour NESPRESSO (déc 2012)



« Cette action pilote est une réussite. L'aménagement physique nous permet de mieux faire circuler l'information et d'améliorer la convivialité au quotidien. L'équipe ayant été impliquée dès le début du projet, les besoins de chacun ont pu être pris en compte et ce sentiment d'être écouté a été très bien perçu. J'espère que ce projet donnera l'envie de poursuivre la démarche dans d'autres services ».

LUDIVINE BELKACEMI - responsable du service logistique usine



Mieux vivre ensemble

C'est aussi être à l'écoute des progrès à réaliser en terme de gouvernance pour améliorer la qualité de nos échanges et le bien être au travail.

Un groupe de travail RSE baptisé « Mieux vivre ensemble » s'est attaché en 2014 à réaliser une enquête de perception auprès d'ouvriers de la production et s'attache à améliorer l'efficacité des réunions.

L'enquête menée auprès d'une cinquantaine de salariés de la production portait sur leur perception du « mieux vivre ensemble ». Différents sujets ont été abordés : l'ambiance, la compréhension des activités, les rapports interpersonnels et les rapports avec la hiérarchie...

Elle a notamment permis de confirmer la volonté permanente des salariés de « bien faire son travail ». C'est difficile quand des difficultés externes surviennent et empêchent d'être efficace. L'enquête a permis d'identifier les pistes de progrès et de prendre un peu de recul pour améliorer la qualité de vie.

Une gouvernance qui implique plus de collaboration, de co-construction, de transversalité entre les services, nécessite également plus de moments d'échanges. Cela peut se traduire par plus de réunions qui sont des lieux d'échanges où l'on développe un esprit de coopération inter-services. Le groupe de travail s'est donc penché sur l'efficacité de nos réunions. Il a réalisé une enquête électronique à laquelle ont participé 1/3 des salariés. Les résultats permettent d'orienter les actions à mener.

Pour des réunions plus utiles, une charte de la réunion a été définie ainsi que la bonne attitude à adopter pour des réunions efficaces. Cela a fait l'objet d'affiches placées dans les différentes salles de réunion.



Améliorer le bien-être des salariés

Les risques psychosociaux

Nous nous devons d'y être attentifs pour le bon épanouissement de nos salariés. Les investigations internes (études, enquêtes, ateliers...) menées depuis plusieurs années ont convergé sur 3 axes de progrès : le développement de la communication, les compétences managériales et l'accompagnement au changement.



« Le dispositif « Psychologue conseil » mis en place en 2014 a permis d'accueillir des salariés en toute confidentialité (et dans le non-jugement). Pour 2015, nous souhaitons multiplier les « bien-veillances du capital et du potentiel humain » dans l'entreprise De Dietrich Thermique en continuant à faciliter, favoriser, soutenir les actions de mieux-être au travail. »

Patricia WÄLDELE - psychologue conseil

Psychologue Conseil

Dès 2013, une commission « Risques psychosociaux », initiée par la Direction des Ressources Humaines et constituée des partenaires sociaux, des partenaires « santé » et du service HSE, assure un suivi sur cette thématique. Outre le service médical et l'assistance sociale à l'écoute des salariés, une psychologue assure une permanence pour écouter, guider, conseiller et soutenir les salariés dans leurs interrogations et difficultés liées au travail. Elle rencontre également les salariés et les managers en collectif ou individuellement.

Le management

Un groupe d'une vingtaine de managers s'est réuni à plusieurs reprises en 2014 pour échanger sur le manager idéal, identifier ce qui les rapproche ou les éloigne, explorer les causes possibles et rechercher des solutions. Des axes de progrès se sont dégagés de ces réflexions : appartenance et vie d'entreprise, compétences managériales, standardisation du mode de gestion projet. En 2015, l'objectif pour ce groupe sera de mettre en œuvre des actions concrètes.



La communication interne : axe majeur de la performance sociale

La communication est un élément essentiel de la performance sociale. Elle contribue à la création du sentiment d'appartenance et à la formation de liens entre les salariés. Elle permet de conduire ou d'accompagner le changement, d'améliorer le climat général et les performances de l'organisation, de développer l'enthousiasme.

- **Flash Thermique**, journal bimensuel, relate l'actualité de l'entreprise ; il est complété par des « Flash spécial » zoomant sur certains sujets.
- **Flash RSE**, créé début 2014, partage plusieurs fois par trimestre les news sur notre engagement environnemental et plus largement notre démarche RSE (14 numéros en 2014).
- **L'intranet** permet de partager de multiples informations.
- **Panorama**, magazine annuel envoyé à tous les salariés, retrace les grands événements de l'année passée et les projets à venir.
- **Group News** est le magazine d'information annuel du groupe.
- **ITConnect et Technews** sont également des magazines du groupe, dédiés respectivement aux technologies spécifiques à l'information et aux nouvelles techniques.



Communication interne

Pour améliorer notre communication interne, le groupe de travail RSE « communication » a mis en œuvre plusieurs actions visant à :

- Mieux se joindre et s'orienter vers le bon interlocuteur (amélioration de notre annuaire téléphonique et de nos organigrammes) ;
- Mieux se connaître et connaître l'entreprise (communication mensuelle des chiffres de l'entreprise, réalisation d'un point social semestriel, réalisation de fiches de présentation des services...)
- Mieux faire passer l'information (organisation de réunions d'information, amélioration de l'affichage, réflexion sur l'amélioration de l'intranet...).



Fiches Services

Nous vivons dans une grande entreprise où les métiers sont de plus en plus diversifiés. Pour mieux se connaître et se repérer, des fiches présentant les services ont été éditées. Elles mettent en avant l'organisation, les missions principales, les chiffres clés, la localisation sur le site et les photos des salariés. Objectif : mettre plus d'humain dans l'entreprise.

Les réunions cadres et réunions d'information « ptit déj »

Les réunions cadres et réunions « ptit déj » entendent faciliter la transmission d'informations internes. Ce sont des moments privilégiés pour partager les résultats, les orientations stratégiques, les nouveaux projets des différents services... Les salariés disposent ainsi de repères et d'une vision à plus ou moins long terme de leur entreprise.

Les réunions cadres sont organisées avec les managers et s'achèvent par un moment d'information, d'échange et de convivialité.

Les réunions « ptit déj » rassemblent tous les salariés des sites alsaciens en plusieurs séances. C'est aussi l'occasion de prendre un bon petit déjeuner ensemble.



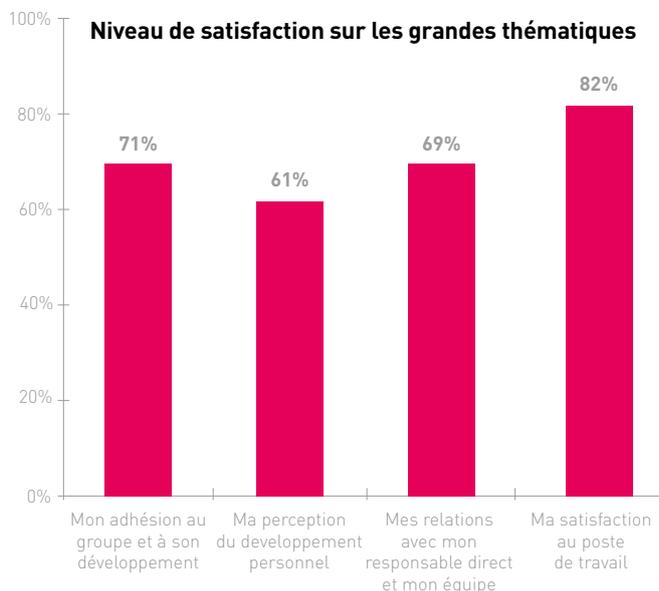
Baromètre social

S'il est important que l'information parvienne aux salariés, il est tout aussi important pour progresser de mesurer l'impact de l'entreprise sur la vie des collaborateurs et de prendre en compte leur ressenti.

Le baromètre social a pour but de mesurer le climat social et d'établir les comparaisons avec les années précédentes. Il permet d'engager un dialogue avec les salariés, de se doter d'indicateurs objectifs de satisfaction et de mesurer l'impact des actions mises en œuvre.

Le 4ème baromètre social s'est tenu du 20 octobre au 14 novembre 2014. Le questionnaire comportait plus d'une quarantaine de questions portant sur la satisfaction au poste de travail, les relations internes, le développement personnel ou encore l'adhésion au groupe et à son développement stratégique.

Le taux de retour de l'édition 2014 a été de plus de 60%, en progrès par rapport aux années précédentes et permettra de cibler des axes d'amélioration.



Des évènements de convivialité

Travailler dans une entreprise, c'est aussi passer de bons moments ensemble, pour se détendre, s'amuser, se féliciter...
Ça permet de tisser ou de retisser des liens avec des collègues de son service, mais aussi d'autres services.

5^{ème} édition du Barbecue

Depuis 2010, pour marquer l'arrivée de l'été et l'approche des congés, la Direction invite tous les salariés des sites alsaciens à un barbecue géant. Un tirage au sort des participants permet de gagner des cadeaux (en 2014 : une piscine, une glacière électrique, un abri de plage)



Remise des médailles

La cérémonie de remise des médailles du travail est l'occasion chez De Dietrich Thermique d'un événement de détente et de convivialité. Les élus locaux sont invités, ce qui contribue à l'ouverture de l'entreprise sur la cité.

2014, le député, les maires locaux et les membres du comité de direction ont décoré 137 personnes pour leurs 20, 30, 35 ou 40 années de travail accomplies.



12^{ème} édition du concours Photos

Depuis l'année 2002, de Dietrich Thermique organise un concours photo, ouvert à tous les salariés. Face à l'enthousiasme des salariés, ce concours photo a été étendu aux autres entités du groupe BDR Thermea depuis 2008.

Ceux-ci partagent leurs photos prises durant l'été autour de cinq thèmes. Elles sont mises en ligne sur un site internet, conçu pour l'occasion, et soumises au vote des autres salariés. Les lauréats de chaque catégorie gagnent un cadeau (appareils photo, logiciel de retouche, disque dur...).

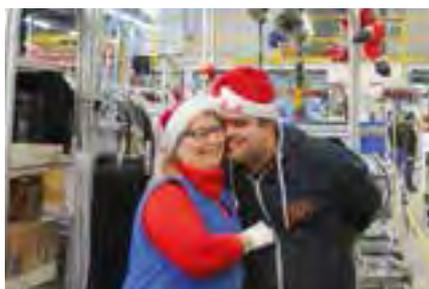
En 2014, les thèmes étaient « voyage », « paysages locaux », « été », « art » et « métiers ». 155 participants ont posté 468 photos. Et 872 votants ont émis 7484 votes.



Noël, une tradition en Alsace

A Noël, les sapins de Noël verdissent spontanément dans les différents espaces de travail.

C'est aussi l'occasion de partager un moment de complicité entre collègues et de rappeler que le temps de l'entreprise est aussi le temps du monde.



Des évènements sociaux, culturels, sportifs

Comité d'entreprise

Le Comité d'Entreprise assure, organise et développe des activités sociales et culturelles en faveur des salariés.

Il propose notamment :

- Des colis de Noël et chèques cadeaux, bien appréciés par les salariés
- Une participation aux vacances des salariés : chèques vacances, contribution pour des colonies de vacances ou centres aérés à destination des enfants
- Un système de billetterie pour les activités culturelles locales
- Des ventes subventionnées de produits divers (chocolat, crémant, four à tarte flambées, parfum...)
- Des subvention pour un certain nombre de sections sportives.

Sport

Bon nombre de nos salariés pratiquent une activité sportive régulière.

En les encourageant et en valorisant leurs succès nous véhiculons aussi une image dynamique de notre société.

Plusieurs sections sportives sont animées par les salariés :

- Une quinzaine de salariés adhèrent à la section «cyclotourisme». Une dizaine de sorties ont été organisées en 2014.
- L'objectif pour la vingtaine de membres de la section «course à pied» est de réaliser chacun au minimum cinq courses ou 50 km dans l'année. En 2014, ils ont ainsi participé à une cinquantaine de courses différentes.



«Le CE propose de nombreuses opérations pour l'ensemble des salariés. La nouvelle équipe s'efforcera d'innover vers de nouvelles activités culturelles (voyage en groupe, évènement en famille) et de nouveaux services.»

Fabrice LEININGER - secrétaire du Comité d'Entreprise

QUELQUES EXPLOITS :

Courses à pied

- Relais du Houblon : 4 équipes, une douzaine de salariés
- La Strasbourgeoise au profit de la recherche contre le cancer du sein : 6 participantes

VTT

- 3 jours et 300 km parcourus pour 8 salariés dans le Pfälzerwald en Allemagne
- 5 salariés ont fait le tour du lac d'Annecy et des cols environnants soit environ 360 km.

Exploits individuels

- Mathieu MARING au marathon de Copenhague
- Laurent CHASSAGNE à l'ultra-trail du Mont Blanc (course à pied de 160 km avec un dénivelé positif de 9600 m).



ENVIRONNEMENT



Être responsable, c'est répondre aux défis environnementaux en posant un double engagement : la maîtrise de nos impacts et la sensibilisation de nos salariés et de nos partenaires.

Le management de l'environnement

Pour réduire notre empreinte

Attentes de nos clients et de nos concitoyens, exigences grandissantes de la réglementation : l'environnement est devenu un des marqueurs du management de l'entreprise et de ses résultats.

Pour fabriquer ses produits, De Dietrich Thermique consomme des matières premières, de l'énergie, de l'eau... et génère des pollutions, des déchets, des nuisances sonores...

Or, en quelques décennies, le respect de l'environnement est devenu un enjeu majeur du développement de nos sociétés et de nos entreprises. Aujourd'hui, celles-ci ne sont plus seulement jugées sur leurs résultats économiques et financiers mais également à l'aune de l'empreinte qu'elles laissent sur l'environnement.



La certification ISO 14001

La vigilance de De Dietrich Thermique au respect de l'environnement ne date pas d'hier. C'est autant par respect de notre tradition que pour répondre aux nouvelles exigences sociétales ou réglementaires que nous nous sommes lancés dans une démarche de certification ISO 14001. Tout en minimisant les risques de nos activités sur l'environnement et en améliorant notre rentabilité, cette certification, en totale cohérence avec notre démarche RSE, atteste de notre conformité aux exigences réglementaires et valorise notre orientation citoyenne.

La certification ISO 14001 s'est déroulée en mars 2015 sur un périmètre intégrant les sites les plus importants de De Dietrich Thermique : l'usine de Mertzwiller, le Centre de Pièces de Rechange et le Centre de Formation International.



Notre politique environnementale, largement communiquée, s'appuie sur cinq piliers :



Nos objectifs

- poursuivre la veille réglementaire personnalisée,
- réduire nos consommations énergétiques et d'eau,
- valoriser nos déchets et améliorer le tri,
- impliquer nos fournisseurs,
- structurer une démarche d'éco-conception.



Inciter les salariés et prestataires à prendre en compte l'environnement dans leur comportement.

Le respect de l'environnement ne se limite pas à une certification ou à éviter des pollutions : c'est avant tout un état d'esprit qui invite les salariés à s'interroger sur leurs habitudes...

Dans ce cadre, la communication et la sensibilisation sont essentielles.



FAITES BONNE IMPRESSION... RÉDUISONS NOS IMPRESSIONS !

AI-JE VRAIMENT BESOIN D'IMPRIMER CE DOCUMENT ?

- ▶ Impression N&B
- ▶ Recto / verso... possible
- ▶ Deux pages sur une face... possible
- ▶ Ai-je besoin d'imprimer toutes les pages ?
- ▶ Je détermine au plus juste le nombre d'exemplaires

LA SOMME DE NOS PETITS GESTES ÉVITE DE GRANDS GASPILLAGES ... à NOUS DE JOUER !

J'OPTIMISE ET J'IMPRIME !

JE N'IMPRIME PAS !

- ▶ Je peux lire le document sur mon ordinateur
- ▶ Je peux y apporter des modifications ou des notes sur mon ordinateur
- ▶ Je peux le diffuser par mail
- ▶ Je peux le classer dans mon ordinateur ou le mettre en ligne

UN GROUPE RSE « ECO-GESTES »

La somme de nos petits gestes du quotidien, peu contraignants, en faveur de l'environnement produit de grands effets. C'est pourquoi, dès 2012, un groupe de travail s'est constitué pour promouvoir les Eco-gestes dans l'entreprise. Les membres du groupe ont imaginé une mascotte qui est devenue le leitmotiv de nos campagnes de sensibilisation aux Eco-gestes. En 2015, nous avons lancé trois campagnes sur le chauffage, l'extinction des lumières et la réduction des impressions. Notre défi pour le papier : réduire les impressions de 5 % par an durant les 3 prochaines années.

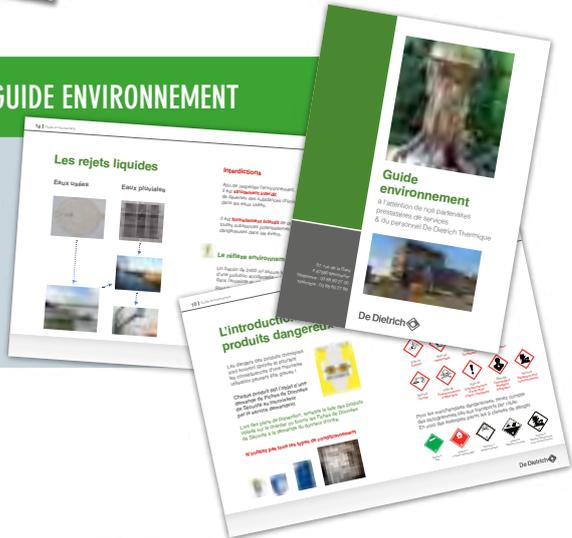
As-tu pensé à éteindre la lumière ?
PENSEZ ÉCO-GESTE !

As-tu pensé à fermer les portes et les fenêtres ?
PENSEZ ÉCO-GESTE !

As-tu pensé à imprimer malin ?
PENSEZ ÉCO-GESTE !

GUIDE ENVIRONNEMENT

Édité début 2014, le « Guide Environnement » à destination de nos partenaires prestataires de services et du personnel de l'entreprise spécifie les règles de base. Introduction et stockage de produits dangereux, gestion des rejets et des déchets, sensibilisation aux bons réflexes... tous les sujets en lien avec le respect de l'environnement sont abordés.



« FLASH VERT » RSE

Depuis début 2014, le « Flash Vert » partage avec l'ensemble des collaborateurs les news sur notre engagement environnemental et plus largement sur notre démarche RSE. Outre l'objectif d'information, c'est aussi un enjeu de sensibilisation. Tous les sujets y sont abordés : gestion des déchets, de l'énergie, de l'eau, des pollutions, mais aussi biodiversité, déplacements domicile-travail, communication interne, management...)



Utilisation durable des ressources

Des efforts renouvelés pour réduire nos consommations d'énergie.

La bataille de l'énergie

L'usine de Mertzwiller et notre Centre de Pièces de Rechange représentent à eux seuls 98 % de notre consommation de gaz et 95% de notre consommation d'électricité.

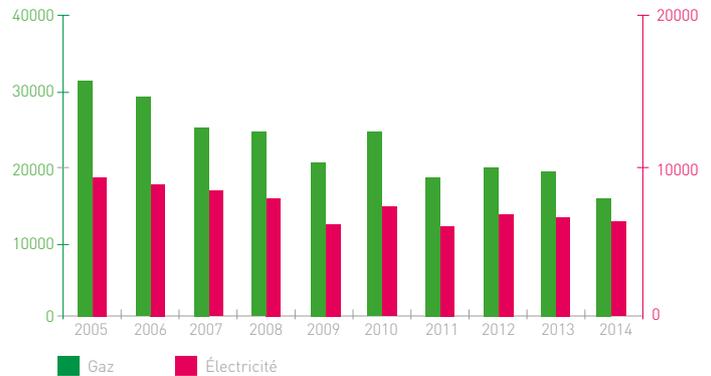
Sur notre site de production, la consommation de gaz a été quasiment réduite de moitié en dix ans et d'un tiers pour l'électricité.

Cette réduction est liée en partie aux modifications des process industriels mais aussi à l'évolution de certaines activités telle que l'externalisation de la Tôlerie.

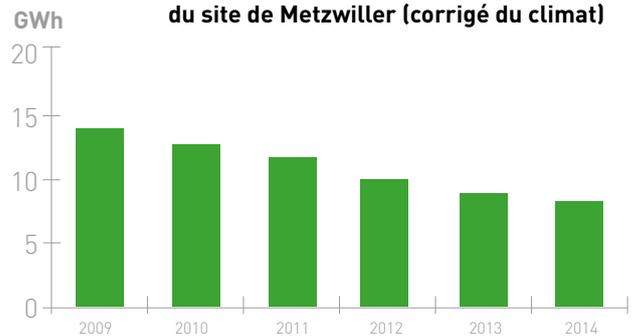
Par ailleurs, des efforts sont réalisés chaque année sur le chauffage des locaux qui représente environ la moitié de la consommation de gaz :

- La régulation des équipements de chauffage et la température dans les différents ateliers et zones de stockage ont été optimisés. Des compromis ont été définis avec le CHSCT entre la température de confort des salariés et les économies d'énergie. Certaines activités de montage ont également été déplacées : ce qui permet de réduire la température dans certaines zones.
- Grâce aux nouveaux investissements industriels (robotisation, nouveau « conformateur » de moussage des ballons, augmentation des capacités de test), le travail en équipe a pu être réduit (notamment en période hivernale) : ce qui limite les durées des périodes de chauffe des locaux.
- Un système de déstratification thermique avait déjà été mis en place en 2013 sur une surface d'un peu plus de 8000 m² de notre site de production. Le principe consiste à mieux répartir la température dans un local de grande hauteur en faisant descendre l'air chaud du haut vers le bas. En 2014, 5500 m² de surface ont nouvellement été équipés. Ces opérations ont été entièrement valorisées à travers des certificats d'économie d'énergie.
- Certains grands ouvrants de l'usine ont été remplacés par des portes plus étanches et mieux isolées, à ouverture/fermeture plus rapide, qui laissent aussi passer la lumière naturelle.
- Des travaux ont été entrepris pour garantir l'étanchéité des toitures des différents bâtiments industriels.

Consommation énergétique du site de Mertzwiller en MWh



Évolution de la consommation de gaz pour le chauffage du site de Metzwiller (corrige du climat)

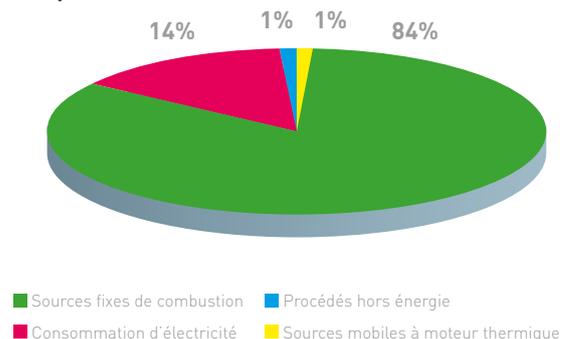


Gaz à effet de serre

Nos émissions directes de gaz à effet de serre sont essentiellement issues de la combustion des installations fonctionnant au gaz naturel : four de polymérisation de la peinture et d'émaillage.

Afin de mieux connaître nos émissions de gaz à effet de serre dans l'avenir, l'entreprise a acquis une licence d'utilisation de la méthode bilan Carbone® de l'ADEME.

Répartition des émissions directes de CO₂ en 2011



Vive les déplacements doux

Si les ressources énergétiques sont utilisées pour les bâtiments et les outils industriels, ces ressources sont également consommées dans les déplacements professionnels et les déplacements domicile-travail.

Notre dernier bilan carbone avait mis en avant l'impact de nos déplacements sur la consommation énergétique globale. Les trajets domicile-travail représentaient à eux seuls la moitié des émissions de l'ensemble des déplacements (professionnels, domicile-travail, visiteurs).

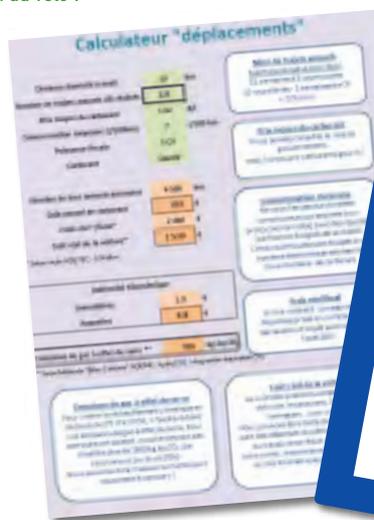
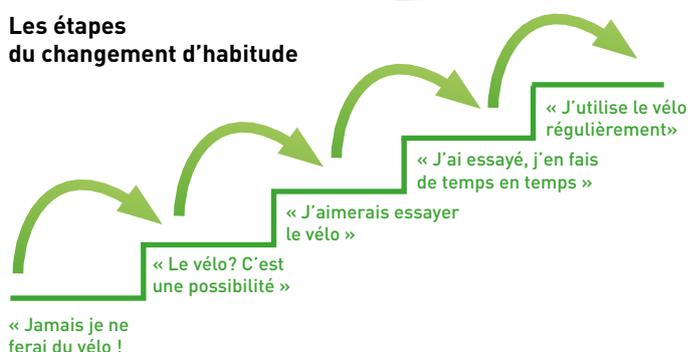
Dans le cadre de notre démarche RSE et face à l'enjeu des déplacements dans notre entreprise, un groupe de réflexion composé de salariés motivés se réunit régulièrement afin de sensibiliser les collaborateurs à l'usage des modes doux, des transports en commun et du covoiturage.

Après une phase de diagnostic en 2013 (géolocalisation des salariés, analyse des voies d'accès au site principal, enquête sur les habitudes et les réticences des salariés auquel ont participé 80 % des effectifs), le groupe de travail a mis en œuvre un certain nombre d'actions concrètes.

- **Incitation des collaborateurs à utiliser les transports en commun.** De Dietrich Thermique a pris la décision, à partir de janvier 2015, de rembourser l'intégralité des abonnements de transport.
- **Promotion de l'usage du vélo pour se rendre au travail.** L'entreprise participe au challenge inter entreprises « au boulot à vélo » organisé par les associations cyclistes d'Alsace, en partenariat avec la CCI, les collectivités locales et l'ADEME. Durant cette semaine, les salariés ont pu tester un vélo à assistance électrique, un petit déjeuner a été proposé aux utilisateurs de vélo et une sortie a été organisée par le club cycliste. Enfin, des petits cadeaux ont été remis aux participants.
- **Sensibilisation au coût réel de la voiture.** Nous avons tendance à réduire le coût de nos déplacements à l'achat du carburant. Or, c'est bien le coût kilométrique global qu'il faut considérer (comprenant l'entretien et les réparations, l'assurance, l'achat ...). Dans ce cadre, un petit outil de calcul a été créé permettant à chacun de calculer l'impact financier réel et l'impact carbone de ses déplacements.
- **Encouragement au covoiturage.** L'enquête de 2013 avait révélé que 33 % des salariés du site de Mertzwiller pratiquent occasionnellement ou très régulièrement le covoiturage mais également qu'il existait un potentiel de progrès. Plusieurs actions ont donc été mises en place : réalisation d'un fichier de mise en relation des covoitureurs potentiels, formalisation d'une charte du covoiturage, doublement de l'indemnité kilométrique pour les covoitureurs, création en 2015 de places de parking réservées aux covoitureurs.



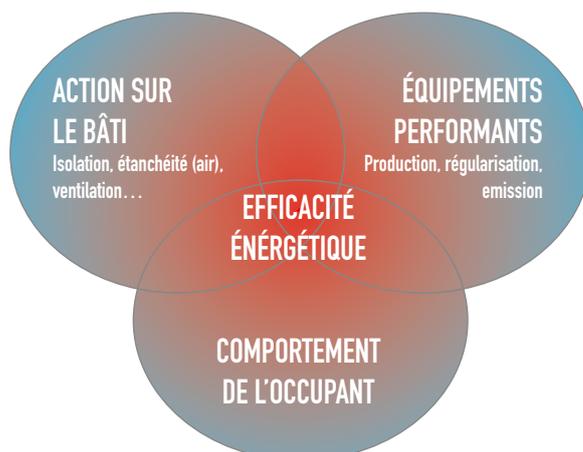
Les étapes du changement d'habitude



Le Défi des Familles à Energie Positive



Notre responsabilité vis-à-vis du monde environnant ne se limite pas à la commercialisation d'équipements économes en énergie et ne s'arrête pas aux frontières de l'entreprise. Conscient que le comportement individuel est un pilier pour atteindre une meilleure efficacité énergétique, De Dietrich Thermique a inscrit une équipe constituée de familles de salariés pour participer au concours national d'économie d'énergie « Familles à Energie Positive » 2014/2015. **Objectif : réduire la consommation de 8 % par famille grâce à des petits changements d'habitudes.**



Haro aux pollutions et aux déchets !

Nos installations sont conçues pour minimiser l'impact sur l'environnement

Moins de déchets mieux valorisés.

Afin de préserver l'environnement, et en conformité avec la réglementation, toute entreprise doit assurer la gestion, la collecte, le transport, le traitement, la réduction et l'élimination de ses déchets.

Depuis plusieurs années, la quantité de déchets produite par De Dietrich Thermique diminue. C'est le résultat d'une attention particulière portée sur la gestion de nos déchets.

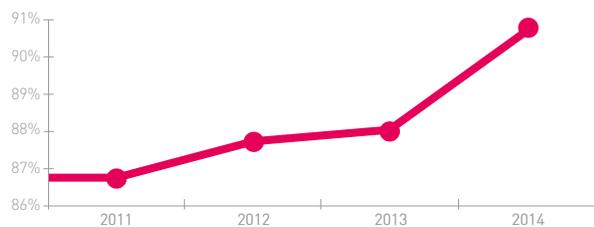
● **Moins de déchets à la source** : notre charte de conditionnement à destination des fournisseurs fixe (entre autres) les règles pratiques concernant les emballages des fournitures destinées à notre unité de production. Nous privilégions au maximum les contenants consignés (caisses, palettes, bacs...).

En 2014, nos déchets de bois et de carton ont ainsi été réduits respectivement de 19 % et 18 %.

● **Des déchets mieux valorisés.** En partenariat avec notre prestataire local Transmétaux, nous avons identifié des axes de progrès. En 2014, la part de DIB (Déchets Industriels Banals) valorisés a fait un saut à 90,6%, ce qui a permis de transformer des coûts en gains économiques. L'objectif est d'atteindre à terme 92 % de déchets valorisés.

Des nouvelles poubelles de tri ont été mises en place (films plastiques, cerclages, emballages vides souillés, aérosols, bouteilles plastiques...). Le tri des emballages plastiques a ainsi été amélioré de 56%, celui des plastiques en ABS de 154%, et celui de l'aluminium de 155%.

Valorisation DIB



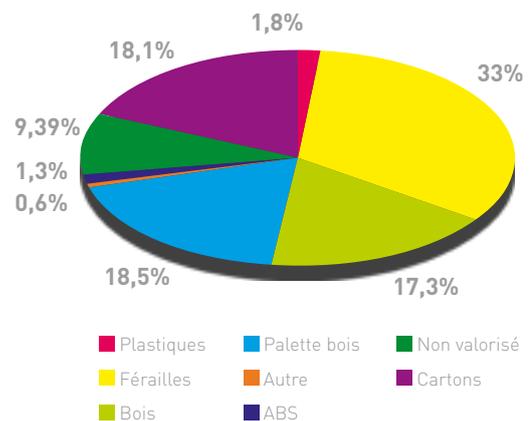
Nos DID (Déchets Industriels Dangereux) sont essentiellement constitués de concentras de la station rejet « zéro » et de déchets d'émaillage (83 %). Les déchets d'émaillage (41 %) sont entièrement repris par notre fournisseur.

Comme pour les DIB, la quantité de DID produite a également chuté et le tri a nettement progressé, notamment pour les emballages souillés (+ 100 %).

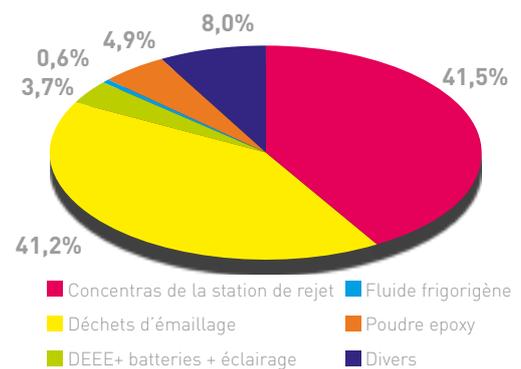
Production de déchets DIB (Déchets Industriels Banals) et DID (Déchets industriels dangereux)



Répartition des DIB recyclés 2014



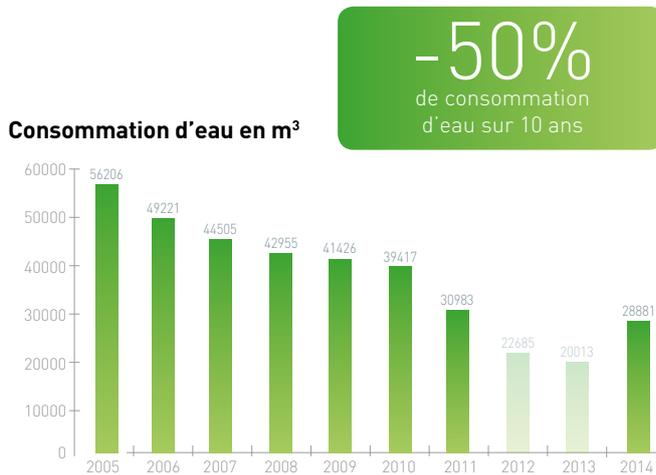
Répartition des DID en 2014



L'usine de Mertzwiller, installation classée pour l'environnement.

A l'usine de Mertzwiller, nous sommes soumis à « autorisation préfectorale » notamment pour les activités liées à la peinture, au moutage ou au traitement de surface (chaudronnerie et zone de préparation de peinture). Au cours de ces dernières années, De Dietrich Thermique a amélioré son outil industriel afin de réduire ses impacts sur l'environnement :

- Depuis 2009, l'usine est équipée d'une station de traitement des effluents de la ligne de dégraissage des ballons et de l'atelier de traitement de surface avant peinture. Cette installation a permis de supprimer totalement les rejets aqueux : les eaux sont recyclées et réutilisées dans le process.
- Les rejets aqueux des opérations de contrôle d'étanchéité sont dirigés vers le réseau d'eaux usées communal.
- Les eaux pluviales sont recueillies dans des exutoires situés à la périphérie. Après traitement, les eaux de ruissellement sont rejetées dans le cours d'eau à proximité du site. Un bassin de rétention équipé de vannes télécommandées permet de confiner l'eau en cas d'incident.
- Nous assurons un suivi strict de nos rejets liquides et assurons une surveillance des milieux, des eaux souterraines et des sols. Par ailleurs, les améliorations apportées aux process industriels ont permis de réduire fortement notre consommation d'eau.
- Pour la mise en peinture, nous utilisons la « nanocéramique », destinée à se substituer aux procédés traditionnels de phosphatation et passivation. Cela procure de nombreux avantages : réduction des températures, absence de composants de type phosphate ou métaux lourds, réduction de la quantité de boues, temps de traitement plus faible.
- Nous surveillons nos rejets atmosphériques. L'ensemble des poussières et émanations gazeuses de l'activité de la chaudronnerie sont captées puis rejetées en toiture après passage en dépoussiéreur. Un suivi permanent est réalisé ainsi que des contrôles physicochimiques réguliers.
- En 2014, le tunnel de dégraissage centralisé pour le traitement de surface de l'eau chaude sanitaire provenant de l'ensemble des cuves a été remplacé par plusieurs cellules indépendantes à chaque poste. Ce nouveau procédé permet de mieux cibler les zones à dégraisser et donc de réduire fortement la consommation d'eau et d'énergie.



Acteur de la biodiversité

Les abeilles à l'usine

L'abeille est un symbole de la biodiversité ! La disparition de ces insectes pollinisateurs menace la stabilité des écosystèmes. En 2014, De Dietrich Thermique a mis en place deux ruches sur le site de Mertzwiller, en partenariat avec une association locale, pour sensibiliser nos salariés et nos partenaires.

Des salariés se sont associés à ce projet : un groupe de réflexion s'est constitué dans l'objectif de développer la sensibilisation et l'animation autour des abeilles et plus généralement pour développer la « nature », source de bien-être et d'apaisement, sur nos sites.

Les ruches ont fait l'objet d'un certain nombre d'animations :

- présentation de l'apiculture durant le barbecue annuel ;
- extraction du miel avec les salariés ;
- dégustation de miel ;
- distribution gratuite du miel aux salariés (une centaine de pots).



Etude ornithologique

Nous avons la chance de disposer sur le site de Mertzwiller d'une surface végétale naturelle importante (40 % de surface végétalisée).

En 2014, De Dietrich Thermique a mis cet espace naturel à disposition du Centre de Recherche sur la Biologie des Populations d'Oiseaux (CRBPO) afin d'y mener des études ornithologiques. Les programmes de suivi visent à documenter et quantifier sur le long terme les comportements de certaines populations d'oiseaux. Les oiseaux sont capturés, leurs caractéristiques sont relevées et ils sont bagués. Les données sont intégrées dans une base internationale. Le baguage permet de relever les paramètres principaux régulant les populations : régularité des espèces, déplacements, provenance, destination...



Paniers de légume

Afin de sensibiliser les salariés à l'agriculture biologique et à l'approvisionnement de proximité, De Dietrich Thermique a mis en place en 2014 un nouveau service de paniers hebdomadaires de légumes frais. Tous les jeudis, les paniers sont livrés sur le site de Mertzwiller par un regroupement d'agriculteurs locaux. Ils contiennent des fruits et légumes, des confitures, des sirops, des produits laitiers, des céréales...



ÉCONOMIE



Être responsable, c'est construire l'avenir par un véritable dialogue avec toutes nos parties prenantes, notamment nos fournisseurs et nos clients. Nous voulons leur proposer des produits performants, économiques, confortables et respectueux de l'environnement, ainsi que des services de qualité.

De Dietrich Thermique acteur majeur de la performance énergétique



De Dietrich Thermique conçoit, fabrique et distribue des équipements utiles et performants pour l'avenir de la planète. La variété de notre gamme de produits et de services aide nos clients à mieux prendre en compte les grands enjeux énergétiques de demain.

La diversité et la qualité des outils et des services associés complètent l'offre produits et permettent d'offrir les meilleures solutions à nos clients professionnels et grand public et de répondre à leurs exigences en termes d'économie, de confort et de respect de l'environnement.

Une gamme complète de services à distance

- **E-catalogue** - Toutes les informations produits (catalogue, fiches techniques, guide SAV, listes de colisage) disponibles sur tous supports PC, Mac, tablette...
- **Formation** - Une offre complète de formations en Région ou en e-learning.
- **Outils** - Des logiciels et outils de calcul pour dimensionner, déterminer, calculer...
- **Centre PRO** - Des centres d'assistance téléphonique pour les professionnels ouverts 6 jours sur 7, complétés par des équipes terrain.
- **SAV** - Des outils facilitant le SAV et une solution SAV pour toutes les demandes, même les plus pointues, avec SERV'élite.
- **Pièces de Rechange** - Commande en ligne sur le site web et livraison rapide en 24h en France



Par ailleurs, forte de son expertise, De Dietrich Thermique est entrée dans le monde de la domotique en proposant la télégestion des équipements pour le chauffage et l'eau chaude sanitaire qui permet d'optimiser le confort et les économies d'énergies de l'utilisateur final, avec notamment l'application «Diematic iSystem». Bientôt, d'autres applications viendront enrichir ces nouveaux services.

Dans le même ordre d'idée, des services innovants, accessibles à tout moment sur PC, MAC, tablette et smartphone, facilitent l'activité quotidienne des professionnels sur le terrain.

Formation professionnelle des installateurs

L'évolution des technologies, des produits et de la réglementation dans le monde du chauffage impose aux professionnels de régulièrement mettre à jour leurs compétences. De Dietrich Thermique propose plus d'une soixantaine de formations, portant sur l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables, les fondamentaux dans le domaine du chauffage, la mise en œuvre et le dépannage des produits.

En 2014, **1 108 journées** de formation professionnelle ont été dispensées par nos **11 formateurs** qualifiés dans nos **7 centres régionaux**. En tout, près de **4 830 installateurs**, distributeurs, chefs d'entreprise, prescripteurs, chargés d'affaires, exploitants... ont bénéficié de ce service.

De Dietrich Thermique a également été précurseur de la e-formation : les professionnels s'enrichissent ainsi de nouvelles compétences, à leur rythme, en fonction de leurs besoins, à moindre coût et en réduisant l'impact de leurs déplacements.



La Mention RGE : Reconnu Garant de l'Environnement

Le principe de l'éco-conditionnalité est un nouveau dispositif en France. Il incite les professionnels du bâtiment à développer leurs compétences en rénovation énergétique : seules les entreprises et artisans titulaires de la qualification RGE (Reconnu Garant de l'Environnement) peuvent réaliser des travaux éligibles aux aides publiques. La Mention RGE garantit au client que l'installateur est un professionnel de confiance.

De Dietrich Thermique a largement communiqué et sensibilisé ses clients sur ce nouveau dispositif à travers ses différents outils de communication. Nous accompagnons nos installateurs dans la démarche de qualification RGE et réalisons des formations qualifiantes QualiSol (CESI et SSC), QualiPac, QualiBois (module air et eau) et QualiIoul.

En 2014, 54 formations qualifiantes représentant 182 journées ont été réalisées.

RGE



De Dietrich Thermique s'est préparée depuis plusieurs années à l'entrée en vigueur des directives Eco conception et Etiquetage Energétique.

Nous proposons aujourd'hui les Eco-Solutions : un ensemble de produits innovants, combinant les énergies, adaptés à tous les besoins et dépassant en performance et en économie les normes de ces nouvelles directives.

Les Eco-Solutions puissance 4

- Le confort : pouvoir disposer de l'eau chaude à tout moment de la journée et à la bonne température.
- L'économie : les Eco-solutions réduisent le poids du chauffage et de la production d'eau chaude sanitaire dans le budget des ménages.
- La performance : fruit des dernières technologies, les éco-solutions font bénéficier des meilleures performances possibles.
- L'environnement : les innovations contenues dans les Eco-solutions permettent de faire tous les jours un geste pour l'environnement.

Les Directives Eco conception et Etiquetage Energétique, mises en place par L'Union Européenne et visant à réduire l'impact environnemental des produits consommateurs d'énergie, entreront en vigueur en 2015 pour les équipements de chauffage et de production d'eau chaude sanitaire.



En 2015 nous renouvelons notre engagement responsable en accompagnant les professionnels et les particuliers dans la compréhension de ces enjeux.

Nous mettons à leur disposition les outils pour comprendre, communiquer, diagnostiquer, évaluer et proposer des Eco-solutions :

- Adaptation de l'ensemble des sites web de la marque ;
- Création d'un site internet dédié à l'éco-conception, accessible sur tous types de supports (ordinateur, tablette, smartphone) et intégrant un outil de diagnostic, d'évaluation et de solutions ;
- Mise en ligne d'un outil de calcul d'étiquette énergétique permettant de combiner les produits ;
- Mise à disposition de guides pour comprendre les enjeux et les solutions.

Le dispositif est complété par des annonces presses particuliers et professionnels, des kits de communication salons et foires, une intégration systématique dans la documentation commerciale...



À la rencontre des clients professionnels et des consommateurs

Le dialogue avec nos clients est l'une des facettes de la RSE. Il permet de soutenir notre démarche de progrès continu et de dégager des pistes pour améliorer l'adéquation des stratégies, tout en renforçant les liens. Prendre en compte les attentes et les perceptions de nos clients nous permet en effet d'identifier de façon précise leurs besoins, d'évaluer la pertinence des actions futures, de mener des actions correctrices ciblées...

- Une enquête de satisfaction a été menée auprès de plus de 400 installateurs par téléphone et internet, du 21 octobre au 17 novembre 2014, dans l'objectif de déterminer ce qui est important pour nos clients et ce qui les satisfait. Une soixantaine de questions portait sur la satisfaction à l'égard des produits, les relations commerciales, la formation, les outils de communication et de marketing, les services d'assistance technique, les pièces détachées...
- Deux ateliers ont été réalisés par TNS SOFRES à l'automne 2014 avec un panel de consommateurs et d'installateurs. Objectif : cibler les besoins et adapter notre communication aux nouvelles directives Eco conception et Eco labelling afin qu'elle soit la plus pertinente possible.

Un centre de recherche et développement à la pointe

Dans notre centre de Recherche et Développement, nous élaborons les produits du futur en quête permanente de performance énergétique et de qualité.

Le site de Mertzwiller est le centre de compétences de l'ensemble du groupe BDR Thermea pour les chaudières au sol, les ballons émaillés et les pompes à chaleur. Le centre développe également les régulations électroniques.

10,8

millions d'euros
de budget
de fonctionnement

1,6

million d'euros
d'investissement
en 2014

8

laboratoires
d'essais

90

ingénieurs
et techniciens
(14 embauches
réalisées en 2014)

1918

appareils de mesures gérés
par notre cellule métrologie
pour le département R&D

3 nouveaux brevets déposés en 2014

- Dispositif de raccordement hydraulique rapide pour circuit de chauffage intégrable dans des pompes à chaleur et chaudières
- Coude d'arrivée et d'évacuation d'air optimisant l'emprise au sol sur des chauffe-eau thermodynamiques
- Dispositif de post équipement d'un chauffe eau électrique vers une solution à énergie renouvelable.

ISO 17025

La norme ISO 17025 définit l'accréditation comme une « Attestation délivrée par une tierce partie, ayant rapport à un organisme d'évaluation de la conformité, constituant une reconnaissance formelle de la compétence de ce dernier à réaliser des activités spécifiques d'évaluation de la conformité ».



Laboratoires d'essais certifiés COFRAC

Le laboratoire d'essais des pompes à chaleur et chauffe-eau thermodynamiques a obtenu en novembre 2014 l'accréditation COFRAC selon la norme internationale ISO 17025. Cette accréditation traduit la compétence et le savoir faire de nos équipes R&D et autorise De Dietrich Thermique à effectuer les essais thermiques d'homologation.

Des investissements importants dans les laboratoires d'essais

Déjà équipé de chambres climatiques pour les essais de développement des pompes à chaleur et chauffe-eau thermodynamiques, De Dietrich Thermique investit 1,8 million d'euros en 2014-2015 dans la construction d'une double chambre acoustique qui pourra également prendre en charge les essais thermiques. Objectif : autonomie et rapidité accrues pour le développement de nouveaux produits et leur certification.

Par ailleurs, nous avons complété nos installations d'essais d'endurance afin d'y intégrer les pompes à chaleur et chauffe-eau thermodynamiques. Ces essais permettent de tester les produits sur la durée, en simulant plusieurs saisons de chauffe et de vérifier la bonne tenue des composants dans le temps.



Un développement collaboratif notamment avec nos clients

Lors de nos travaux de Recherche et Développement, nous intégrons et prenons en compte le point de vue des parties prenantes :

- tous les services internes sont impliqués dans les nouveaux développements (recherche et développement, industrialisation, production, achats, logistique, pièces de rechange, attachés techniques du siège, qualité...);
- nous échangeons avec nos clients installateurs durant la phase de développement des nouveaux produits et nous intégrons leurs remarques et suggestions d'amélioration afin de répondre au mieux aux attentes. Ce fut notamment le cas en 2014 avec les projets « chaudières au sol » et « système hybride » ;
- nous impliquons nos consommateurs dans les phases de développement : en 2014, environ 130 prototypes (chaudières, systèmes solaires...) ont été suivis en field tests.

Nous travaillons également avec des partenaires énergéticiens pour tester des nouvelles solutions technologiques – en 2014, 5 piles à combustible ont été installées en field-test chez nos clients.

On n'est jamais mieux servi que par soi-même !

De Dietrich Thermique fabrique ses produits et leurs principaux composants dans ses propres centres de production avec un objectif de performance soutenu par d'importants investissements et l'implication des salariés.



L'usine obéit à quatre objectifs de production :

- le respect des délais,
- l'augmentation constante du niveau de qualité,
- l'amélioration de la compétitivité des produits,
- l'adaptation aux besoins changeants du marché.

Depuis 2010, plus de 11 millions d'euros ont été investis dans les outils industriels pour atteindre ces objectifs. En 2014, 4,4 millions d'euros ont été consacrés aux différentes unités de fabrication :

- 2 millions d'euros pour des chaînes de production destinées à de nouveaux produits (pompes à chaleur et chaudières au sol) ;
- 1,8 million pour des outils de soudure, robots de manutention, stations de lavage, machine de découpe plasma... pour la chaudronnerie ;
- 0,6 million pour l'achat d'un nouveau conformateur de moussage des ballons.

Ces nouveaux outils permettent de gagner en productivité et en flexibilité, d'améliorer les conditions de travail en diminuant la pénibilité, de réduire les consommations d'énergie et d'eau. Le gain de rentabilité par l'automatisation de certaines tâches permet de gagner de nouveaux marchés et de ne pas perdre d'emplois.



« Ces réunions sont très positives : elles permettent d'échanger pleins d'informations, de se tenir au courant des modifications, de partager les difficultés pour trouver des solutions et d'en assurer le suivi »

André FEND - opérateur de production

Des méthodes participatives impliquent les salariés dans l'amélioration continue de la production

La clé de la réussite d'une stratégie lean, c'est la volonté de réaliser une amélioration continue, en impliquant tout le personnel. Chez De Dietrich Thermique, cela se traduit par la mise sur pied de réunions quotidiennes, les « réunions 5 minutes », et des « Workshops » plus ponctuels en fonction des besoins identifiés.

- Les « réunions 5 minutes », auxquelles participent les acteurs d'une ligne de production (service supports et opérateurs), ont pour objectif d'échanger brièvement des informations, d'examiner les performances de la veille, d'identifier des améliorations et de résoudre les problèmes qui se posent. La réunion se déroule autour d'un espace dédié à l'équipe, avec des supports matériels qui permettent d'afficher les indicateurs clés et de gérer les remontées et les suggestions d'améliorations. A la fin de l'année, environ 40 % des lignes étaient couvertes par ces rendez-vous quotidiens. Le déploiement se poursuivra sur l'ensemble des chaînes de production. Souvent, l'amélioration continue est obtenue en touchant à des « petits riens ».

- Les « Workshops » sont des opérations ponctuelles sur plusieurs journées visant à améliorer ou définir un nouveau process, par exemple une chaîne de production, un magasin, l'expédition, une organisation logistique... L'objectif est de gagner en qualité, fluidité, fiabilité et flexibilité des processus tout en impliquant les salariés. Cette démarche, par un « foisonnement » d'idées, permet de gagner en performance et aussi d'améliorer les conditions de travail.



Une logique d'achats responsables

S'engager dans une démarche RSE, c'est aussi impliquer nos partenaires et notamment nos fournisseurs.

A travers ses actes d'achats, l'entreprise a une grande part de responsabilité dans la préservation des ressources naturelles, la réduction des émissions (déchets, gaz...) et dans la promotion du bien-être sanitaire et social.

Chez De Dietrich Thermique, la fonction achat ne se limite pas à l'optimisation du triptyque coût / qualité / délai. Elle intègre aussi le management des risques et le développement de la coopération avec les fournisseurs et prestataires dans un objectif de produits et services plus respectueux de l'environnement, intégrant le progrès social et le développement économique.

Depuis 2013, De Dietrich Thermique a mis en place une démarche visant à connaître la performance environnementale et sociétale de nos fournisseurs, à en vérifier le suivi au fil des années et à les accompagner dans une logique d'amélioration. Nous avons conclu un partenariat avec ECOVADIS qui fournit une plate-forme collaborative nous permettant d'évaluer nos fournisseurs sur 21 critères :

- Critères environnementaux : consommation d'énergie et émissions de carbone, biodiversité, pollution locale...
- Critères sociaux : santé et sécurité des employés, conditions de travail, dialogue social, travail forcé et travail des enfants, discrimination...
- Critères éthiques : corruption, marketing responsable...
- Critères « fournisseurs ».

Les résultats du questionnaire donnent lieu à des indicateurs d'évaluation incitant le fournisseur à progresser.

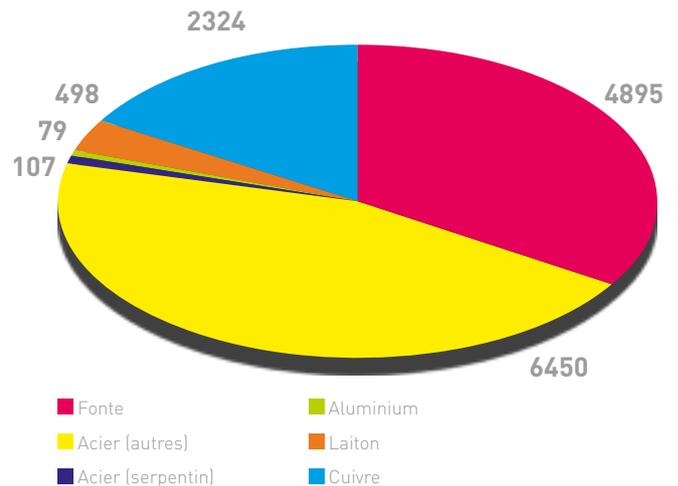
Parmi 150 fournisseurs sollicités sur cette plate-forme en 2013 par le Groupe BDR Thermea, une vingtaine est suivie par De Dietrich Thermique.

Pour progresser dans notre démarche, 80% des acheteurs ont participé à un séminaire sur les achats durables en septembre 2014, avec le concours du groupe AFNOR « solutions achats ». Cette sensibilisation avait pour objectif de mieux s'approprier les enjeux, le contexte et d'échanger sur les différentes approches afin de parler un langage commun.

La fabrication de matériel de chauffage et de production d'eau chaude sanitaire nécessite des grandes quantités de matières premières.

En 2014, plus de 14 000 tonnes de métaux de tous types (essentiellement de la fonte) ont été utilisées.

Matières entrantes 2014 (tonnes) avec encore une part importante de fonte



Avant de demander à nos fournisseurs de s'évaluer sur leurs démarches RSE, il y a lieu de s'évaluer soi-même.

Ainsi, ECOVADIS mesure chaque année nos progrès.

Notre score démontre notre niveau de maturité.

Au contact des fournisseurs

De Dietrich Thermique a mis en place un système de contenants consignés pour les approvisionnements. Ces conditionnements sont à disposition de nos fournisseurs et procurent de nombreux avantages :

- standardisation des conditionnements permettant une utilisation directe sur les chaînes de montage ;
- suppression des déchets d'emballage (carton, bois) qui nécessitaient également une certaine manutention ;
- protection des pièces améliorée par un conditionnement plus rigide.

Dans le cadre de l'amélioration de la gestion des flux de composants de « l'arrivage » en usine jusqu'à la ligne de production, un atelier participatif de quatre jours a été organisé en octobre 2014 avec une quinzaine de nos fournisseurs. Le succès d'une telle opération passe en amont par une étroite collaboration avec ces fournisseurs pour déterminer, ensemble, les conditionnements et la fréquence de livraison.



« Aujourd'hui plus de 68 000 bacs, ½ palettes, rehausseuses de palettes, caisses grillagées... sont mis à disposition d'une soixantaine de fournisseurs. L'avantage de la démarche est qu'elle implique également un contact régulier et un réel dialogue avec nos fournisseurs. »

Alain KLUTCHKO, Christine MARMILLOT
Mohamed DIB - support logistique usine

Business Principles

Notre responsabilité passe par la prise en compte de l'intérêt général et du bien commun.

Les contraintes légales ne suffisent pas à garantir l'honnêteté des relations d'affaires et les multiples décisions sollicitent en permanence et de manière informelle « l'éthique » du décideur.

Notre éthique, c'est-à-dire les fondements relationnels du « bien agir », est formalisée à travers notre charte de bonne conduite.

Les collaborateurs peuvent s'appuyer sur des valeurs communes exprimées dans un livret intitulé « Principes stratégiques et déontologiques ». Ces orientations guident les activités de notre Groupe dans les différents pays : structure décentralisée

avec des marques fortes, indépendance et stabilité financières, relations ouvertes et durables avec les clients et les fournisseurs, investissement dans les hommes et les processus intelligents, forte compétence en recherche et développement.

De façon plus personnelle et sur le terrain, nous nous engageons sur le respect de règles de base : conformité à la loi et à la réglementation, prévention des conflits d'intérêts, non-acceptation de cadeaux et prévention de la corruption, respect de la confidentialité, maintien des bonnes conditions de travail et des règles d'hygiène et de sécurité, choix de partenaires responsables, respect de la communauté et de la société.

Business Principles

Principes stratégiques et déontologiques du groupe

UN CADRE POUR NOS ACTIONS



- Conformité à la loi et à la réglementation
- Prévention des conflits d'intérêt
- Acceptation de cadeaux et prévention de la corruption
- Confidentialité
- Maintien de bonnes conditions de travail tant sur le plan de l'hygiène que de la sécurité
- Choix de partenaires respectueux et respectables
- Respect de la communauté et de la société

Ce document contient les principes fondamentaux du Groupe BDR Thermea. Ces différents principes expriment les valeurs et les normes du groupe et s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs à travers le monde, quel que soit leur niveau hiérarchique, et à l'ensemble des sites.

L'ambition du groupe est de devenir un des leaders mondiaux de produits innovants et dans le domaine du confort thermique et des services associés. Notre objectif est d'occuper une position de leader sur tous nos marchés clés. Notre stratégie se concentre sur des activités à long terme.

nous permettent une réaction rapide face aux changements des demandes de nos clients.

Notre Groupe a une histoire riche et de profondes racines familiales qui se traduisent par :

- une structure décentralisée avec des marques locales fortes
- une indépendance et une stabilité financières
- des collaborateurs

Choix de partenaires respectueux et respectables

Nous ne travaillerons pas sciemment avec une tierce partie qui enfreindrait la loi ou la réglementation en vigueur localement, notamment en matière de droit du travail et de protection de l'environnement.

Respect de la communauté et de la société

Nous nous impliquons dans la vie économique locale et sommes respectueux de l'environnement. Nous participons à la vie de nos communautés dans un esprit de sympathie et d'entraide. Nous nous intéressons tout particulièrement à nos collaborateurs et à leur bien-être.

Responsabilités

L'encadrement est responsable de la mise en œuvre des principes fondamentaux au sein du Groupe BDR Thermea. La responsabilité de la mise en œuvre et du respect de ces principes au quotidien incombe à la Direction de chaque entité. Il est du ressort de celle-ci de veiller à ce que ces principes soient portés et appliqués à l'ensemble du Groupe ainsi qu'à tous ses salariés. Il appartient à chacun d'appliquer les principes fondamentaux dans le cadre de son travail. L'audit interne permettra de mettre en évidence tout problème concernant la conformité par rapport à ces principes fondamentaux. La conduite d'audits pourra ainsi apporter une garantie supplémentaire au bon respect de ces principes.

Respect des fondamentaux

Si vous avez des questions concernant ces principes déontologiques ou si vous souhaitez des conseils concernant leur mise en œuvre, veuillez en premier lieu vous adresser à votre responsable hiérarchique. Pour les situations urgentes ou sensibles nécessitant des informations confidentielles ou pour les sujets de préoccupation ne pouvant pas être traités par votre supérieur hiérarchique, veuillez vous adresser au DRH du Groupe ou au Président du Comité de Surveillance. L'employé qui mettra en cause ou en doute des actes ou des pratiques en cours dans l'entreprise ou qui aura en toute bonne foi signalé des faits suspects, n'aura pas à craindre des conséquences pour sa carrière.

Code de conduite

Conformité à la loi et à la réglementation

Les sociétés et les collaborateurs du Groupe BDR Thermea travailleront toujours conformément aux lois et réglementations en vigueur.

Prévention des conflits d'intérêt

Tous les employés du Groupe BDR Thermea doivent éviter toute activité ou situation dans laquelle leur propre intérêt irait à l'encontre de celui du Groupe. Les employés ne tireront pas avantage des opportunités d'affaires offertes par notre Groupe. Toute exception devra être documentée et approuvée par l'un des membres du Directoire.

Les chapitres ci-dessous composent notre charte de bonne conduite.

Les employés n'entreprendront pas d'activités concurrentes au Groupe et n'octroieront aucun avantage injustifié à une tierce personne au détriment des intérêts du Groupe.

Acceptation de cadeaux et prévention de la corruption

D'une part, les collaborateurs du Groupe ne sont pas autorisés à accepter des cadeaux (y compris des tickets) pour participer à des événements de divertissement offerts par des fournisseurs ou par des clients sans en notifier le directeur responsable. Celui-ci décidera de la pertinence ou non de l'acceptation du cadeau. D'autre part, aucun collaborateur ne saurait être impliqué dans le versement de dons ou de fonds pouvant être assimilés à de la corruption.

Confidentialité

Les employés traiteront toute information liée aux activités du Groupe avec la plus grande confidentialité, non seulement tout au long de leur carrière en son sein mais également après l'avoir quitté.

Maintien de bonnes conditions de travail tant sur le plan de l'hygiène que de la sécurité

Le Groupe offre et maintient d'excellentes conditions de travail pour tous les employés tant sur le plan de l'hygiène que de la sécurité. Ceux-ci sont informés et formés à travailler avec efficacité et en toute sécurité sur leur poste de travail. Notre politique d'hygiène et de sécurité sur le plan local est décrite dans les procédures et consignes de santé et de sécurité des différents entités.

Le Groupe s'engage à garantir le respect de ces principes.



La quête permanente de la qualité

Je conçois, je fabrique, je maintiens.

L'excellence sur toute la durée du cycle de vie.

De Dietrich Thermique s'inscrit dans une démarche d'excellence à travers des produits et des systèmes innovants, efficaces et fiables, et des services conformes aux attentes de ses clients en termes d'assistance commerciale et technique, de formation et de service après vente.

Dès la conception, au moment de la production et durant son utilisation, la quête de qualité est omniprésente.

La conception. Nous voulons faire bien du premier coup à travers un processus de validation stricte impliquant tous les services de l'entreprise.

La production. Le déploiement d'indicateurs pertinents associés à la modernisation des outils, à la mise en place de systèmes anti-erreur, à la formation du personnel est le garant d'un produit de haute qualité.

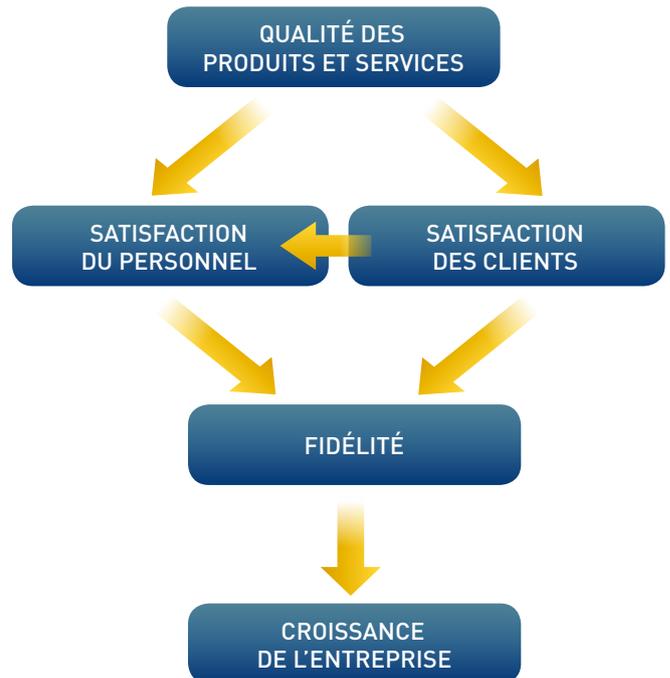
La maintenance. De nombreux services sont mis à disposition des clients pour assurer la durabilité des produits : formation, assistance, documentation technique et SAV en ligne... Là encore, la satisfaction des attentes du client en matière de qualité du service est au cœur de nos préoccupations.

Notre organisation dispose de plusieurs certifications qualité :

**ISO 9001,
ASME (USA),
CERTIGAZ,**

**SELO (Chine),
NF CESI,
NF PAC...**

Symbole de qualité depuis 1778, le logo De Dietrich est le plus ancien signe industriel connu en France : il fut accordé par une ordonnance de Louis XVI afin de protéger l'entreprise des contrefaçons. Le cor de chasse reste attaché au nom de l'entreprise : il affirme notre immuable volonté de ne fabriquer que des produits de qualité.



La qualité des services, c'est aussi un taux de réponse téléphonique très performant.

L'Administration des Ventes enregistre les commandes	138 000 appels téléphoniques Taux de réponse de 90 %
Le Centre Pièces de Rechange livre les pièces de rechange en 24 heures sur toute la France	96 000 appels téléphoniques Taux de réponse : 88 %
De Dietrich Info Service » est un service dédié aux consommateurs. Il les guide vers les meilleurs choix énergétiques, délivre des conseils sur les aides financières et des informations techniques sur l'installation, assure la gestion du dépannage « premier niveau »	28 860 demandes traitées, dont 60% en appel téléphonique. Taux de réponse : 94.5 %
L'Assistance Technique accompagne les professionnels dans la préconisation, l'installation et le dépannage 6 jours sur 7 toute l'année. Une équipe « terrain » peut intervenir dans les cas complexes.	160 000 appels téléphoniques 83% de taux de réponse

En 2014, le service aux consommateurs «De Dietrich Info Service» a participé au «Concours du Meilleur Conseiller Client», organisé par «l'Association Française de la Relation Client». En 2014, 2236 participants représentant 250 entreprises y ont participé. Les trois finalistes régionaux sont issus de ce service.



SOCIÉTAL



Être responsable, c'est être conscient que l'entreprise fait partie intégrante de la société.

Elle a un rôle à jouer au sein de la collectivité ou d'un territoire et a le souci de l'intérêt général.

Une entreprise engagée en Alsace et en France

De Dietrich puise les racines de son histoire multiséculaire au cœur d'un territoire : l'Alsace.

La plupart des 800 salariés de l'entreprise résident dans le Nord de l'Alsace. Sans compter les très nombreux emplois indirects chez tous les prestataires locaux de biens et services. Les investissements de ces dernières années renforcent la position de l'entreprise au sein de son territoire et assurent sa pérennité locale.

Définition issue de l'ISO 26000 : « L'ancrage territorial est le travail de proximité proactif d'une organisation vis-à-vis de la communauté. Il vise à prévenir et à résoudre les problèmes, à favoriser les partenariats avec des organisations et des parties prenantes locales et à avoir un comportement citoyen vis-à-vis de la communauté. »

2^e

plus ancienne entreprise d'Alsace ; parmi les 10 principaux employeurs d'Alsace du Nord

3^e

employeur du secteur industriel en Alsace du Nord

14^e

entreprise industrielle d'Alsace en terme de chiffre d'affaires

77%

des salariés habitent à moins de 20 km

21%

de fournisseurs et prestataires sont alsaciens (représentant 22% des dépenses - 65 M€)
78% sont français (représentant 55% des dépenses - 163 M€).

De Dietrich Thermique s'implique également dans divers organismes nationaux ou européens en lien avec ses métiers :

- Le CETIAT (Centre Technique des Industries Aéronautique et Thermique) est le laboratoire d'études, d'essais et d'étalonnage de référence en France dans les domaines de l'aérodynamique, de la thermique et de l'acoustique. Claude Freyd, directeur innovation et réglementation, en est le vice-président.



- Claude Freyd est également vice-président de l'association ALPHEA Hydrogène (Réseau européen et Pôle de Compétences sur l'Hydrogène et ses Applications). L'association accompagne les acteurs industriels et institutionnels dans la réalisation de leurs projets et études liés aux nouvelles technologies de l'énergie et plus spécifiquement dans le domaine de l'hydrogène et des piles à combustible.



- L'AFPAC (Association Française pour les Pompes à Chaleur) regroupe les principaux acteurs de la filière : fabricants, installateurs, bureaux d'études, fournisseurs d'énergies. Thierry Nille, (directeur marketing De Dietrich Thermique, directeur de Thermatis Technologies et d'Oertli) est le président de l'association.



Le 10 juillet 2014, nous avons accueilli le président du Conseil Général du Bas-Rhin, accompagné de 22 élus locaux et d'un représentant de l'ADIRA (Agence du Développement Economique du Bas-Rhin), dans le cadre des rencontres du canton de Niederbronn.

- Des cadres dirigeants font aussi partie de divers conseils d'administration : ENERPLAN (syndicat de la filière solaire en France), UNICLIMA (Syndicat des industries thermiques, aérodynamiques et frigorifiques).
- Nous sommes également présents en tant qu'expert auprès d'organisations européennes regroupant les fabricants de matériel du génie climatique EHI (European Industry), EHPA (European Heat Pump association).
- Dans ces différentes organisations De Dietrich Thermique écoute, apprend et partage ses compétences, sa vision de l'efficacité énergétique. Elle participe au progrès global des connaissances et aux innovations, qui demain amélioreront nos conditions de vie.



Au-delà de l'emploi, De Dietrich Thermique s'engage activement en faveur de la dynamique économique du territoire où elle est née et où elle se développe.

- Participation à l'évaluation des demandes « d'incubation » de jeunes entreprises innovantes par l'incubateur SEMIA (Sciences Entreprises Marché Incubateur d'Alsace)
- Participation au jury du concours régional d'Alsace Innovation, association dédiée à l'accompagnement et au financement de projets d'innovation portés par des entreprises alsaciennes
- Implication dans différents réseaux d'entreprises ou groupes de travail : pôle de compétitivité Energivie, club énergie...

De Dietrich Thermique, membre fondateur de l'antenne Alsace IMS Entreprendre pour la Cité

IMS-Entreprendre pour la Cité regroupe plus de 250 entreprises engagées dans des démarches de Responsabilité Sociétale. Lieu d'échanges, d'innovations et d'expertises sur les questions du développement humain, IMS intervient aux côtés des entreprises adhérentes sur des thématiques clés de leur engagement sociétal : diversité dans l'entreprise, business inclusif, mécénats et partenariats solidaires, accès de tous à l'emploi, égalité des chances dans l'éducation...



En lien avec les acteurs associatifs et institutionnels de son territoire, l'antenne Alsace d'IMS Entreprendre pour la Cité fédère et anime un réseau d'entreprises engagées pour la société. Elle organise rencontres, ateliers, formations et actions sur des thématiques socio-économiques locales.

IMS Entreprendre pour la Cité a également pour mission d'animer en Alsace la plateforme de la Charte de la Diversité à laquelle De Dietrich Thermique adhérait en 2015.

En devenant membre fondateur, nous contribuons à la performance économique et durable des entreprises, ainsi qu'à la prospérité et à la cohésion sociale du territoire alsacien.



Accueil des membres du Comité des fondateurs d'IMS Alsace en présence de Jean-Claude Bailly (Président national d'IMS) et Anne-Valérie Crespo (Directrice ancrage et développement sur les territoires)



Une usine qui se montre

Les visites d'usines permettent aux sites de production de se faire connaître et de montrer leur réalité à un large public. Elles peuvent ainsi renouer un lien de confiance entre l'industrie et les citoyens.

En 2014, le site de Mertzwiller a accueilli plus de 200 visites : principalement des groupes de clients, mais aussi des scolaires ou d'autres publics. De Dietrich Thermique participe également à la semaine de l'industrie organisé par le Pôle Alsace Energivie ou encore à la semaine école-entreprise organisée par l'Education Nationale.



« Un parcours de visite balisé a été mis en place et permet de découvrir le site en toute sécurité sans gêner les opérateurs. Le guide de visite, régulièrement mis à jour avec les chiffres clés, permet de transmettre les bons messages. »

Jean-Georges GRIEBEL - assistant centre de formation



Visite des classes de Seconde et Terminale Professionnelle de l'institution Sainte-Philomène de Haguenau dans le cadre de la semaine école-entreprise en novembre 2014.

Acteur de l'éducation

Former nos futurs salariés et nos futurs clients professionnels.

Les écoles forment nos futurs salariés et nos futurs clients professionnels. Il est donc tout à fait naturel que De Dietrich Thermique partage ses compétences avec le monde de l'éducation, valorise la filière du génie climatique et renforce les liens entre les univers éducatifs et professionnels en nouant avec eux des relations et des partenariats de proximité.

Ces relations peuvent prendre diverses formes :

- **Dotations ou vente à prix préférentiel de matériels et d'équipements**, pour la formation des élèves, à l'INSA de Strasbourg (67), au CFA de Montigny-lès-Metz (57), au CFA Xavier Nessel de Haguenau (67), au CFA de Saint-Herblain (44), à l'AFPA de Fontenay-le-Comte (85)...
- **Formation gratuite ou à prix préférentiel des Compagnons du Devoir de Strasbourg (67)**, des lycéens de Jules Vernes de Saverne (67), des apprentis du CFA de Foix (09), Greta Lycée les Eucalyptus de Nice (06), des étudiants de l'université de Nice, et de l'IUT de Saint-Lô (50).



Depuis trois ans, le Centre de formation international de Reichshoffen est impliqué, en partenariat avec un lycée de la région de Strasbourg, dans le parcours de formation du GRETA pour les futurs techniciens préparant les BAC PRO TMSEC (Technicien de Maintenance des Systèmes Energétiques et Climatiques).

- **Nous participons à de nombreuses manifestations avec le monde de l'éducation** : Olympiades des Métiers, Semaine de l'Industrie, accueil d'un séminaire académique, subvention à des étudiants afin qu'ils puissent se rendre à des salons professionnels comme par exemple INTERCLIMA et BATIMAT.

Par ailleurs, De Dietrich Thermique accueille de nombreux jeunes dans le cadre de stages scolaires, contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation.

En 2014, nous avons reçu :

- 245 étudiants pour des stages « professionnels » (du bac pro au niveau ingénieur), dans des domaines aussi divers que la comptabilité, la maintenance, l'ingénierie... Trois d'entre eux ont poursuivi une activité chez De Dietrich Thermique;
- 10 collégiens pour une semaine de découverte du monde de l'entreprise,
- 19 jeunes en contrat d'apprentissage et 12 en contrat de professionnalisation



Accueil du séminaire académique des professeurs de Maintenance des Équipements Industriels (MEI) de l'Académie de Strasbourg en mars 2014. Ce fut l'occasion d'échanger sur les méthodes appliquées dans l'industrie et dans les établissements de formation. Belle rencontre entre les monde de l'entreprise et de l'éducation.

- **Formation des professeurs** : notre Centre de Formation International (CFI) de Reichshoffen, référencé comme Centre d'Etudes et de Recherches sur les Partenariats avec les Entreprises et les Professions (CERPEP), propose des stages aux enseignants dans le domaine du génie climatique. Ceux-ci viennent de toute la France. De Dietrich Thermique forme également les professeurs de l'Éducation Nationale dans le cadre de partenariats, comme avec le lycée technique Don Bosco de Marseille (13), le lycée technique Delasalle de Castres (81)... , le CFA BTP Pays de la Loire...
- De nombreux enseignants ont également **accès à notre plateforme e-learning** : ils y trouvent matière à se perfectionner. Nous partageons également nos ressources documentaires et pédagogiques avec les écoles.



Depuis plusieurs années, De Dietrich Thermique participe aux portes ouvertes du Lycée CFA Le Corbusier d'Ilkirch-Graffenstaden.



Citoyenne de son territoire...

...et du monde

De Dietrich Thermique sait également s'engager sur des causes beaucoup plus éloignées de ses métiers, de ses compétences ou de ses préoccupations professionnelles. Elle agit ainsi comme une entreprise citoyenne de son territoire et du monde. En 2014, nous avons soutenu des actions humanitaires :

- Mise à disposition d'équipements de production d'eau chaude solaire pour l'ONG Zazakely, Enfants de Madagascar
- Participation à un trail solidaire au profit de l'éducation d'enfants du Kenya
- Soutien financier à la Fédération des Malades et Handicapés (FMH) pour une meilleure qualité de vie des personnes ou encore à l'Association d'Entraide contre la leucémie...

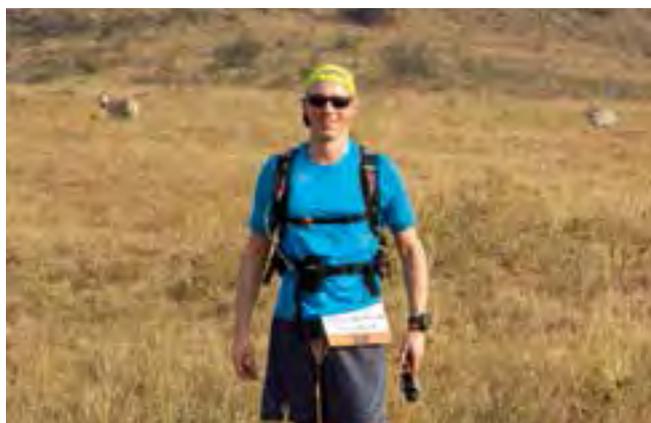
Nous nous sommes également engagés pour le sport local : rugby (FC Haguenau Rugby), cyclisme (La Pédale de l'Est), entente de clubs sportifs (Athletic Vosges), athlétisme (Unitas Brumath) et dans différentes associations sportives de Mertzwiller...

Kimbia Kenya, un trail solidaire

Kimbia Kenya est un trail solidaire au profit de l'éducation au Kenya, via un soutien aux écoles situées à proximité du parcours de la course. L'édition 2014 a permis l'installation de réservoirs d'eau pour améliorer l'hygiène et l'apport de fournitures scolaires, manuels, jouets...

Jean Michel Tritschberger, opérateur à l'usine de Mertzwiller, y a participé en parcourant les 100 km de distance. Il a également donné de son temps en travaillant avec les femmes et les hommes du village massai pour améliorer les infrastructures de l'école primaire de Setlight (rénovation d'une classe, plantation d'arbres...).

De Dietrich Thermique a contribué à l'aventure en offrant des fournitures scolaires.



Citoyenne de son territoire...

...et du monde



«Zazakely, Enfants de Madagascar » : des hommes et des femmes s'engagent

Implantée en Alsace et soutenue par la Région Alsace, l'ONG internationale « Zazakely, Enfants de Madagascar » se bat depuis 1996 pour sauver de la misère des enfants recueillis en situation de très grande détresse. Quarante-trois d'entre eux vivent dans le Centre « Le Nid à Cigognes », construit et entièrement géré par Zazakely. Tous les enfants pris en charge, après que le tribunal d'instance de Tananarive ait octroyé à l'ONG une ordonnance de tutelle, grandissent dans le respect des Droits de l'Enfant et préparent leur avenir tout en gardant des liens affectifs avec leurs familles.

L'ONG assure également l'aide d'urgence (aide ponctuelle, santé ou accident de la vie), l'aide aux familles (santé, scolarisation, formation, ateliers, micro-crédits...), un accueil de jour des enfants (espace d'éveil, classe spéciale pour jeunes ados déscolarisés, formation aux métiers du bâtiment...). Elle propose des activités culturelles et sportives ouvertes à tous les jeunes de la commune. Zazakely finance également des projets voués au développement de la commune d'Ambatolampy où le Nid à Cigognes est localisé.

En 2013 et 2014, un groupe de salariés de De Dietrich Thermique s'est mobilisé. Ils ont donné de leur temps pour préparer, conditionner et transférer vers le lieu de stockage de l'ONG à Wissembourg, 16 panneaux solaires, quatre ballons et leurs accessoires. L'ensemble de ce don particulièrement important a été acheminé dans la foulée vers Madagascar par les soins de l'ONG. Le matériel a permis d'équiper les 3 maisons des enfants et la bâtisse principale. Les travaux ont été achevés en avril 2014.





De Dietrich Thermique
S.A.S. au capital social de 21 686 370 €
57 rue de la Gare - F- 67580 MERTZWILLER
Tél. 03 88 80 27 00 - Fax 03 88 80 27 99
www.dedietrich-thermique.fr



Par respect pour l'environnement, ce document
est imprimé avec des encres à bases végétales.



VALBLOR - Groupe Graphique - F-67 Illkirch / 2014070351 - Crédits photos : De Dietrich Thermique / Shutterstock / Thinkstock / François Zvardon